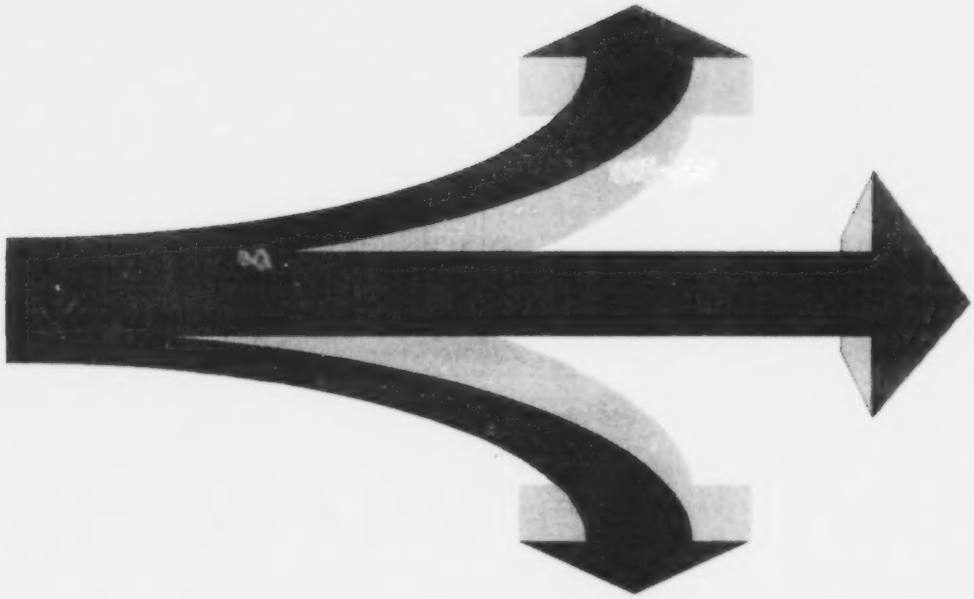
106-04401/



Points de vue - 1998

Une enquête auprès des dirigeants canadiens du patronat, des syndicats et du secteur public

Centre canadien du marché
du travail et de la productivité

Points de vue — 1998 : Une enquête auprès des dirigeants canadiens du patronat, des syndicats et du secteur public

juin 1998

ISBN: 0-921398-21-2

Document imprimé et relié au Canada

Toutes les publications du CCMTP sont imprimées sur du papier recyclé et peuvent être recyclées.

Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité est un organisme national indépendant patronal-syndical dont la mission consiste à favoriser la croissance économique et l'avancement de la société en améliorant les relations patronales-syndicales au Canada et en fournissant des avis en matière de politique publique et plus précisément au sujet des questions et défis concernant le marché du travail et la productivité.

Notre numéro d'enregistrement de la TPS est R100767268.

Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité
55, rue Metcalfe, Suite 1500
Ottawa (Ontario)
Canada

Téléphone : (613) 234-0505
Télécopieur : (613) 234-2482
Courrier électronique : clmpc@magi.com
Site web: www.clmpc.ca

AVANT-PROPOS

En mars et avril 1998, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) a mené une enquête auprès de dirigeants du milieu des affaires, du mouvement syndical et du secteur public pour connaître leurs vues sur d'importants défis économiques et sur leurs solutions possibles, les régimes de travail non conventionnels, des questions d'ordre démographique et sur l'état des relations patronales-syndicales au Canada. Une enquête semblable sur les mêmes thèmes avait été réalisée en 1996. Elle nous donne un aperçu ponctuel des perceptions des chefs de file de ces communautés sur ces défis et questions et permet de comparer les résultats obtenus avec ceux d'il y a deux ans. Il est ainsi possible de saisir l'évolution de ces perceptions au cours de cette période.

Les *perceptions* des répondants sur des questions particulières constituent donc le point de mire de l'enquête. Connaître les différentes perceptions de ces communautés et l'évolution de celles-ci aidera à déterminer comment elles pourraient fortement influencer les attitudes et les actions des décideurs. Le fondement et la justesse de ces perceptions constitueront la plate-forme d'échanges futurs entre ces communautés.

Le présent rapport discute des vues des répondants sur des défis importants qui se posent devant l'économie et sur des solutions potentielles, ainsi que sur leurs perceptions au sujet de diverses questions concernant les relations patronales-syndicales. Nous publierons au cours des prochains mois d'autres volets de l'enquête qui traiteront de sujets comme les pratiques en milieu de travail, les caractéristiques démographiques de la main-d'oeuvre et les répercussions de changements récents apportés à la taille des effectifs.

RÉSUMÉ

L'Enquête de 1998 du CCMTP a interrogé des dirigeants du milieu des affaires, du mouvement syndical et du secteur public sur d'importants défis économiques et sur leur solutions potentielles, les pratiques en milieu de travail, les caractéristiques démographiques de la main-d'oeuvre et sur l'état des relations patronales-syndicales au pays. Une enquête semblable mais d'une moins vaste portée avait été réalisée au début de 1996.

Tout en exposant les principales conclusions de l'enquête, le présent rapport cerne les perceptions semblables et différentes des chefs de file de ces communautés au sujet de questions particulières, et décrit l'évolution de ces perceptions depuis 1996.

Les principaux défis qui se dressent devant l'économie

Nous constatons d'emblée que le patronat et les syndicats ont des opinions très différentes quant aux principaux défis qui se posent devant eux. Bien que **le lourd fardeau de la fiscalité** et **la pénurie de travailleurs qualifiés** constituent les principales priorités du patronat, aucun de ces défis ne figure au sommet des préoccupations prioritaires du mouvement syndical. **Le manque d'emplois** et **l'inéquité de la répartition des revenus** représentent les deux principaux défis des répondants syndicaux. De ces quatre défis, seul **le manque d'emplois** constitue une question importante pour le patronat; quant à **l'inéquité de la répartition des revenus,** elle est de bien moindre importance pour les répondants patronaux.

En 1998, les grandes questions relatives au climat politique et économique semblent moins préoccupantes qu'il y a deux ans. Tous les répondants considèrent que les défis comme **l'incertitude découlant du contentieux constitutionnel, les déficits des gouvernements et les taux d'intérêt**, etc. sont moins graves en 1998 qu'en 1996. Dans certains cas, cette baisse de l'importance de certaines questions a été très marquée, comme cela a été le cas chez les répondants patronaux au sujet **des déficits des gouvernements**. Toutefois, les dirigeants de trois des communautés consultées affirment que **le lourd fardeau de la fiscalité** est un problème plus grave qu'en 1996.

Il semble bien que les questions relatives au marché du travail préoccupent plus les dirigeants en 1998 qu'en 1996. Fait révélateur, de l'avis de tous les répondants, les défis liés à **la pénurie de travailleurs qualifiés, la qualité de l'éducation et de la formation** ont pris de l'importance depuis 1996.

Les solutions possibles

Le patronat et les syndicats continuent de différer d'opinions quant au rôle des gouvernements sur le plan économique. Les répondants syndicaux soulignent qu'il est nécessaire **d'améliorer la formation en milieu de travail, renforcer le filet de protection sociale** et **d'améliorer les relations patronales-syndicales.** Ces solutions sont peu prioritaires pour la majorité des répondants patronaux du secteur privé qui sont d'avis qu'un **allégement du fardeau fiscal** et une **réduction de la réglementation gouvernementale et des dépenses publiques** méritent de recevoir plus d'attention. Il convient de mentionner que ces solutions se sont très peu méritées la faveur des répondants syndicaux.

Une réduction des dépenses engagées par les administrations publiques est une solution qui a perdu de l'importance depuis deux ans. Dans toutes les communautés, mais tout particulièrement dans le milieu des affaires, la proportion de répondants qui favorisent

une intensification des efforts en vue de **réduire les dépenses des gouvernements** a grandement diminué par rapport à 1996. Toutefois, comme nous l'avons mentionné plus tôt, cette solution demeure une priorité relativement importante des gens d'affaires.

L'éducation et **la recherche et le développement** sont des solutions où se rejoignent les dirigeants des trois communautés. **Améliorer le système d'éducation** et **accroître les dépenses au titre de la recherche et du développement** figurent au sommet des solutions prioritaires des quatre communautés patronales et syndicales, ce qui suggère un fort consensus dans ces domaines particuliers. Elles reflètent directement les préoccupations des répondants au sujet de l'éducation et de la compétitivité, soit deux des défis qui se dressent devant l'économie.

Les relations patronales-syndicales

Le mouvement syndical a une vision plus négative de la situation que le patronat à l'égard de presque chaque aspect des relations patronales-syndicales. Cela est vrai de l'état actuel des relations patronales-syndicales, des changements survenus dans leurs relations lors des deux dernières années, de l'impact des relations patronales-syndicales sur le rendement économique du pays et de l'évolution prévue des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années. L'uniformité qui caractérise ces perceptions révèle un malaise constant qui nous amène à croire que les deux communautés doivent améliorer leurs communications.

C'est dans le secteur public que ces perceptions divergentes des syndicats et du patronat sont souvent le plus accentuées, ce qui nous incite à affirmer qu'une amélioration des canaux de communication est peut-être une plus grande priorité dans ce secteur qu'ailleurs.

Il semble que la qualité des relations patronales-syndicales s'est améliorée sur la scène nationale mais détériorée ailleurs. Les répondants de toutes les communautés, à l'exception des syndicats du secteur public, affirment qu'il y a eu amélioration des relations patronales-syndicales sur la scène nationale depuis 1996. De leur côté, les répondants syndicaux du secteur public sont d'avis que rien n'a changé. Toutefois, les répondants syndicaux des secteurs privé et public ainsi que les représentants patronaux du secteur privé croient que la qualité des relations patronales-syndicales s'est détériorée tant dans les secteurs industriels que dans les entreprises depuis 1996. Seuls les dirigeants patronaux du secteur public déclarent qu'il y a eu amélioration des relations patronales-syndicales dans les secteurs industriels et dans les entreprises.

Selon les chefs de file des quatre communautés, l'impact global des relations patronales-syndicales actuelles sur la plupart des aspects du milieu de travail continue d'être perçu comme étant plus négatif que positif. Les perceptions des dirigeants syndicaux et des représentants patronaux du secteur public sont généralement plus négatives que celles des répondants patronaux du secteur privé.

Le patronat et les syndicats s'entendent sur les thèmes et questions dont ils devraient discuter dans un proche avenir. En effet, les quatre communautés mettent uniformément l'accent sur les **pratiques** et la **formation en milieu de travail,** ce qui reflète l'importance qu'elles accordent au bon fonctionnement de l'entreprise – une caractéristique qui est aussi ressortie d'autres questions. De plus, bien que les représentants du patronat affirment que leur troisième plus importante priorité à cet égard est la **productivité et la compétitivité**, les représentants syndicaux mettent surtout l'accent sur la **réduction des effectifs et la sécurité d'emploi**. À bien des égards, ces priorités ne sont simplement que les deux dimensions de la même question.

INTRODUCTION

L'économie canadienne fait face à des défis importants qui évoluent avec le temps. Les pressions liées à l'intensification de la concurrence continuent de faire partie du paysage économique canadien. Le chômage demeure élevé malgré une croissance économique constante depuis quelques années, et de nombreux gouvernements continuent d'adopter des mesures d'assainissement budgétaire douloureuses. Ce ne sont que trois défis cruciaux parmi bien d'autres qui doivent être abordés sur la scène nationale. Les attitudes des dirigeants du patronat, des syndicats et de l'appareil gouvernemental face à ces défis auront une incidence sur les mesures qu'ils prendront pour s'y attaquer.

Ces défis qui sont essentiellement économiques et souvent indissociables des réalités politiques, ont des répercussions fondamentales sur les relations patronales-syndicales dans de nombreuses régions du Canada. En sa qualité d'organisme national indépendant qui cherche à améliorer les échanges entre le patronat et les syndicats au pays, le CCMTP s'applique à surveiller l'évolution de ces réalités politiques.

En 1998, le Centre a mené une enquête auprès d'environ 2 700 dirigeants du milieu des affaires, du mouvement syndical et du secteur public (éducation, santé et gouvernements) pour connaître leurs opinions sur une vaste gamme de questions concernant :

- les défis qui se dressent devant l'économie et les avenues de solution possibles;
- l'état actuel des relations patronales-syndicales au Canada;
- les caractéristiques démographiques de la main-d'oeuvre; et
- les pratiques en milieu de travail.

Une enquête semblable mais d'une moins vaste portée avait été réalisée au début de 1996. Le présent rapport nous permet donc de déterminer comment les opinions de ces chefs de file ont évolué lors des deux dernières années.

L'enquête de 1998 a obtenu un taux de réponse de 20 p. 100, ce qui est normal pour une enquête de ce type.

Le présent rapport résume les principales conclusions de l'enquête sur les défis auxquels fait face l'économie et sur l'état actuel des relations patronales-syndicales au Canada. Il met en évidence l'évolution des perceptions des dirigeants entre 1996 et 1998, et cerne les variations significatives de leurs attitudes à l'égard de nombreuses questions.

Une analyse des volets de l'enquête portant sur les pratiques en milieu de travail et sur des questions démographiques sera publiée ultérieurement dans un document distinct.

MÉTHODOLOGIE

En mars et avril 1998, le CCMTP a envoyé par le courrier 2 693 questionnaires d'enquête à des dirigeants du milieu des affaires, du mouvement syndical et du secteur public. Le contenu des questionnaires était identique. À la fin avril 1998, 547 questionnaires avaient été retournés au Centre, ce qui a donné un taux de réponse global de 20 p. 100. Voici les données statistiques au sujet du nombre de questionnaires envoyés, retournés et des taux de réponse respectif de chaque communauté :

> *Dirigeants du milieu des affaires* : 928 envoyés; 221 retournés; taux de réponse de 24%
>
> *Dirigeants syndicaux* : 1 558 envoyés; 253 retournés; taux de réponse de 16%
>
> *Dirigeants du secteur public* : 207 envoyés; 73 retournés; taux de réponse de 35%.

L'enquête avait pour objet de cerner les opinions des chefs de file de chaque communauté. En conséquence, nous n'avons pas choisi au hasard les participants à l'enquête en se servant de bases de données commerciales, mais avons procédé plutôt de la façon suivante :

Les syndicats du secteur privé et du secteur public : Les questionnaires ont été envoyés aux dirigeants du Congrès du Travail du Canada et de ses organismes affiliés, à toutes les fédérations provinciales du travail et aux principaux districts du travail. Le Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada qui est publié par le Bureau de l'information sur les milieux de travail du ministère fédéral du Développement des ressources humaines a constitué une importante source d'information. Dans l'analyse et le texte qui suivent, nous faisons une distinction entre les syndicats du secteur public et ceux du secteur privé.

Patronat du secteur privé : Les questionnaires ont été envoyés à un certain nombre de personnes dont les noms figurent sur des listes fournies par l'Alliance des manufacturiers et exportateurs du Canada, la Chambre de Commerce du Canada et l'Association canadienne de la construction. Les listes de chacun de ces organismes comprenaient aussi les membres de leurs conseils d'administration ainsi qu'une sélection de chefs de la direction ou de vice-présidents d'autres importantes compagnies membres. Certains organismes ont inclu des membres de leurs comités sur les ressources humaines ou sur des questions connexes. La représentation régionale a été établie en incluant les directeurs des divisions régionales/provinciales de ces organismes (lorsqu'il y en a) ou en choisissant des compagnies membres de certaines régions ou les deux. Dans l'analyse et le texte qui suivent, cette communauté est désignée sous les vocables le "milieu des affaires" et le "patronat du secteur privé".

Le patronat du secteur public : Les questionnaires ont été envoyés aux présidents des universités et collèges communautaires canadiens, aux membres du conseil d'administration de la Coalition canadienne de la santé et à des hauts fonctionnaires provinciaux et fédéraux ayant rang de sous-ministre et de sous-ministre adjoint qui oeuvrent dans les secteurs de l'emploi, des relations de travail et du marché du travail.

LES PROBLÈMES GRAVES AUXQUELS FAIT FACE L'ÉCONOMIE : VUE D'ENSEMBLE

L'enquête a sollicité les vues des dirigeants de quatre communautés, à savoir le patronat du secteur privé, les syndicats du secteur privé, le patronat du secteur public et les syndicats du secteur public. L'analyse compare et met en contraste les réponses des quatre communautés pour chacune des questions de l'enquête.

Tout comme en 1996, nous avons demandé aux répondants de déterminer l'importance d'un certain nombre de problèmes ou défis de portée nationale qui se dressent devant l'économie. Bien que les réponses couvrent une variété de thèmes et sujets, les quatre communautés s'entendent sur certains problèmes. L'analyse dresse un profil des principaux problèmes selon les diverses communautés et examine par la suite l'évolution de leurs perceptions depuis la tenue de l'enquête de 1996.

L'analyse fait ressortir trois principaux points.

Les principaux problèmes cernés sont très différents

Le patronat et les syndicats ont des opinions très divergentes quant aux principaux problèmes ou défis. Les répondants syndicaux des secteurs privé et public affirment que **le manque d'emplois** et **l'inéquité de la répartition des revenus** représentent leurs principaux problèmes prioritaires. De ces deux problèmes, seul le **manque d'emplois** est une question prioritaire pour le patronat; **l'inéquité de la répartition des revenus** fifure beaucoupl bas sur leur ordre de priorité.

Par contre, **le lourd fardeau de la fiscalité** et **la pénurie de travailleurs qualifiés** constituent des problèmes prioritaires selon le patronat des secteurs privé et public, aucune de ces questions n'apparaît au sommet des préoccupations des syndicats.

Les grandes questions politiques et macroéconomiques constituent moins une source de préoccupation

À l'exception du problème que constitue **le lourd fardeau de la fiscalité**, tous les répondants affirment que les grandes questions politiques et macroéconomiques **(l'incertitude découlant du contentieux constitutionnel, les déficits des administrations publiques, les taux d'intérêt**, etc.) sont moins une source de préoccupation en 1998 qu'il y a deux ans. Dans certains cas, cette baisse de l'importance était marquée, tout particulièrement chez les répondants patronaux au sujet **des déficits accumulés par les gouvernements**. Toutefois, trois communautés considèrent que **le lourd fardeau de la fiscalité** est un problème plus grave en 1998 qu'en 1996.

Les questions concernant le marché du travail sont plus préoccupantes

Il est intéressant de constater que chez tous les répondants, les questions concernant le marché du travail, comme **la pénurie de travailleurs qualifiés, l'éducation et à la formation** sont tous plus importantes maintenant qu'en 1996. L'accroissement de l'importance de ces trois problèmes est vrai dans chaque communauté.

ANALYSE DÉTAILLÉE

1. Les principaux problèmes en 1998

Le diagramme 1(a) présente les principaux problèmes selon les répondants du patronat et des syndicats du secteur privé. La longueur des lignes représente la proportion de répondants de chaque communauté qui considèrent qu'il s'agit d'un problème grave. Le diagramme 1(b) présente les vues du patronat et des syndicats du secteur public sur le même sujet.

Plusieurs observations générales ressortent de ces tableaux.

Les perceptions différentes du patronat et des syndicats

Les répondants patronaux et syndicaux ont des opinions très différentes quant aux principaux problèmes qui se dressent devant l'économie. **Le lourd fardeau de la fiscalité** est le principal problème selon le milieu des affaires (c.-à-d. le patronat du secteur privé) et le second problème en importance selon le patronat du secteur public. **La pénurie de travailleurs qualifiés** est le problème le plus grave de l'avis du patronat du secteur public, mais cette question ne vient qu'au quatrième rang des priorités de leurs homologues du secteur privé. Aucun de ces problèmes ne constitue une priorité importante selon les syndicats.

Par contre, selon les répondants syndicaux des secteurs public et privé, **le manque d'emplois** est le principal problème et **l'inéquité de la répartition des revenus** vient au second rang de leurs préoccupations. De ces deux questions, seul **le manque d'emplois** constitue une préoccupation importante aux yeux du patronat; **l'inéquité de la répartition des revenus** figure beaucoup plus bas sur leur ordre de priorités.

Les perceptions semblables du patronat et des syndicats

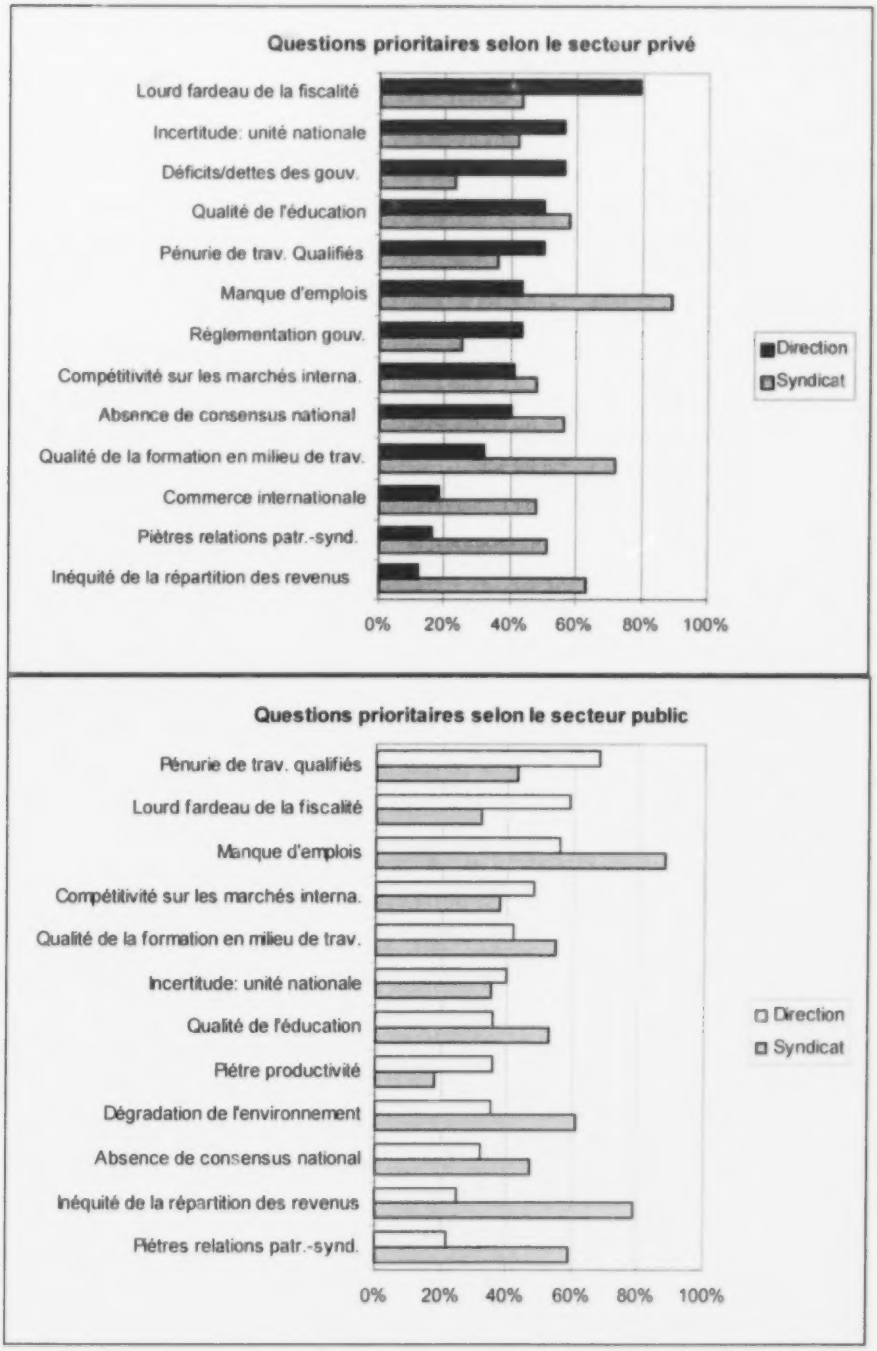
Deux problèmes semblent figurer parmi les principales priorités des quatre communautés, à savoir **la qualité de l'éducation** et **le manque d'emplois.**

Trois autres problèmes constituent des priorités importantes (plus de 40% des répondants) pour trois des quatre communautés, à savoir **la pénurie de travailleurs qualifiés** (toutes les communautés, sauf les syndicats du secteur privé) et **la qualité de la formation en milieu de travail** (toutes les communautés, sauf le patronat du secteur privé), et **la compétitivité sur les marchés internationaux** (toutes les communautés, sauf les syndicats du secteur public).

Toutefois, pour être en mesure de bien comprendre cet aperçu des problèmes prioritaires, il est nécessaire de comparer les résultats de 1998 avec ceux de 1996. Nous pouvons ainsi déterminer comment ces priorités ont évolué lors des deux dernières années.

Diagrammes 1(a) et 1(b) : Les principaux défis auxquels fait face l'économie en 1998

(% des répondants pour qui cette question est un défi d'une grande importance)



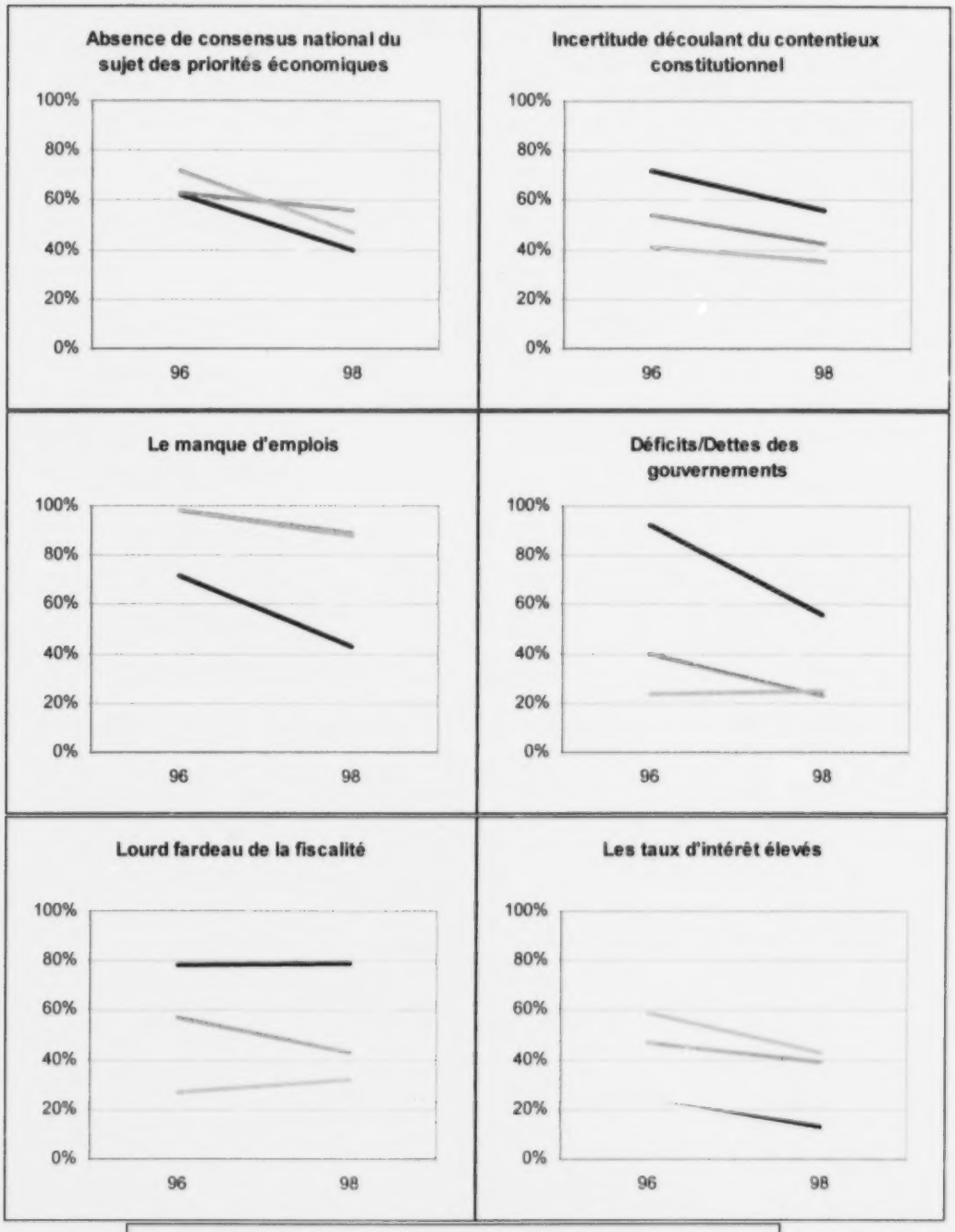
2. *Évolution des perceptions, 1996-1998 – Les grandes questions politiques et macroéconomiques*

Le diagramme 2 présente les vues des répondants concernant la gravité des grandes questions politiques et macroéconomiques. À l'exception du **lourd fardeau de la fiscalité**, nous constatons que ces questions ont perdu de leur importance depuis 1996. Le diagramme montre aussi que les proportions de répondants qui considèrent que ces questions constituent des problèmes graves, ont changé entre 1996 et 1998.

Il ressort aussi du diagramme que la proportion de répondants de chacune des communautés qui jugent que ces questions sont des problèmes importants est en chute depuis 1996. Dans certains cas, ce déclin est marqué. Cela est tout particulièrement vrai des perceptions du patronat au sujet **des déficits des administrations publiques.** Dans d'autres cas, le déclin est de moindre ampleur. Toutefois, dans l'ensemble, toutes les communautés semblent accorder moins d'importance aux grandes questions politiques et économiques. Il convient de mentionner une seule exception importante, soit **le lourd fardeau de la fiscalité.** La proportion de répondants des trois communautés qui considèrent que ce problème est important a augmenté entre 1996 et 1998. Bien qu'en termes relatifs, cette question a acquis de l'importance chez les répondants patronaux des secteurs privé et public, elle l'est moins aux yeux des répondants syndicaux du secteur privé.

Toutefois, il est important de noter que bien que les répondants syndicaux considèrent que **le manque d'emplois** est un problème moins important, cette baisse d'importance n'est pas très grande. Cette question demeure de loin leur principale priorité. De même, même si les répondants patronaux du secteur privé sont maintenant moins préoccupés par **l'incertitude découlant du contentieux constitutionnel** et **les déficits des gouvernements** qu'ils l'étaient en 1996, ces questions figurent toujours parmi les plus importantes priorités de la communauté patronale en 1998.

Diagramme 2 : Évolution des perceptions, 1996-1998
Grandes questions politiques, économiques et environnementales
(% des répondants pour qui cette question est un défi d'une grande importance)

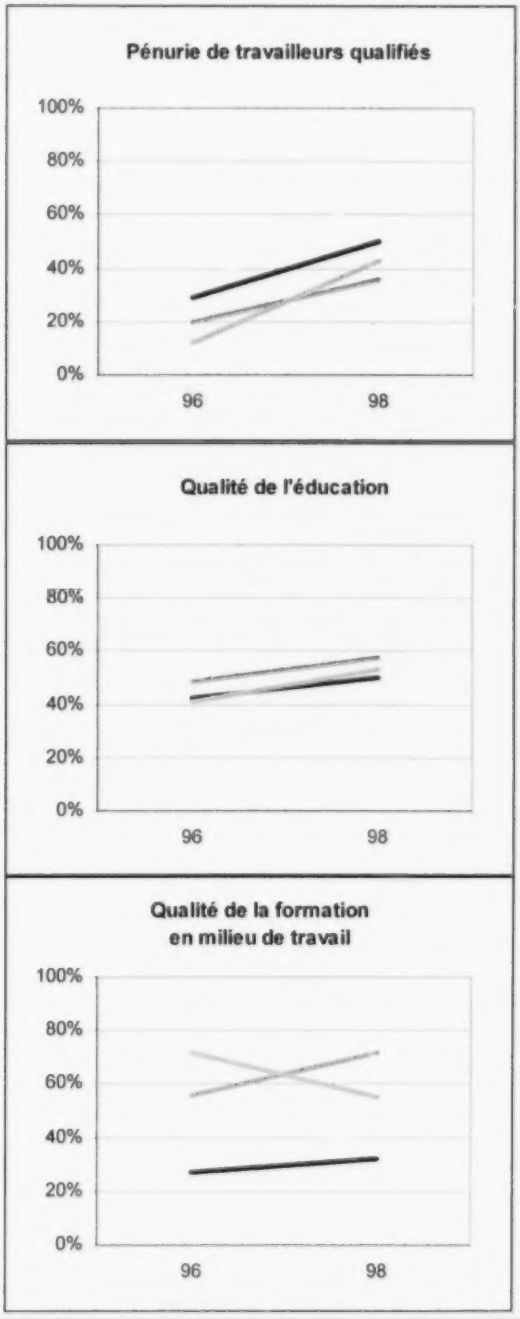


3. Évolution des perceptions, 1996-1998 – Questions concernant le marché du travail

Il est intéressant de constater que, pour tous les répondants, les question concernant le marché du travail, comme **la pénurie de travailleurs qualifiés et à la qualité de l'éducation et de la formation,** sont tous plus importantes en 1998 qu'en 1996. Cet acroissement de l'importance est vrai pour chaque problème et pour chaque communauté ou presque. Le diagramme 3 illustre dans quelle mesure les proportions de répondants qui considèrent ces problèmes comme étant graves ont changé entre 1996 et 1998.

Les préoccupations au sujet **du manque de travailleurs qualifiés** sont celles qui ont connu la plus forte augmentation depuis 1996, et ce, dans toutes les communautés, tout particulièrement chez les répondants du secteur public et du milieu des affaires. Il s'agit de toute évidence d'une question en émergence. Les préoccupations relatives à **la qualité de l'éducation** et la **qualité de la formation en milieu de travail** ont pris de l'importance depuis 1996 chez tous les répondants, à l'exception des perceptions des répondants syndicaux du secteur public au sujet de la formation. L'accroissement de l'importance de ces préoccupations est directement lié au fait que la pénurie de travailleurs qualifiés est un problème plus grave, mais il se peut aussi que, dans certaines communautés, cette plus grande importance soit imputable à une réduction des dépenses des gouvernements dans ces domaines.

Diagramme 3 : Évolution des perceptions, 1996-1998
Questions concernant le marché du travail
(% des répondants pour qui cette question est un défi d'une grande importance)



4. *Évolution des perceptions, 1996-1998 – Questions liées aux relations patronales-syndicales et à la productivité*

Le CCMTP établit un lien direct entre les relations patronales-syndicales et la productivité. Selon le CCMTP, si les relations patronales-syndicales ne sont pas constructives, il sera très difficile de prendre des mesures qui favoriseront un accroissement de la productivité. En conséquence, ces deux questions sont examinées ensemble.

Le diagramme 4 montre dans quelle mesure les proportions de répondants qui considèrent que les questions liées aux relations patronales-syndicales et à la productivité sont des problèmes graves ont changé entre 1996 et 1998.

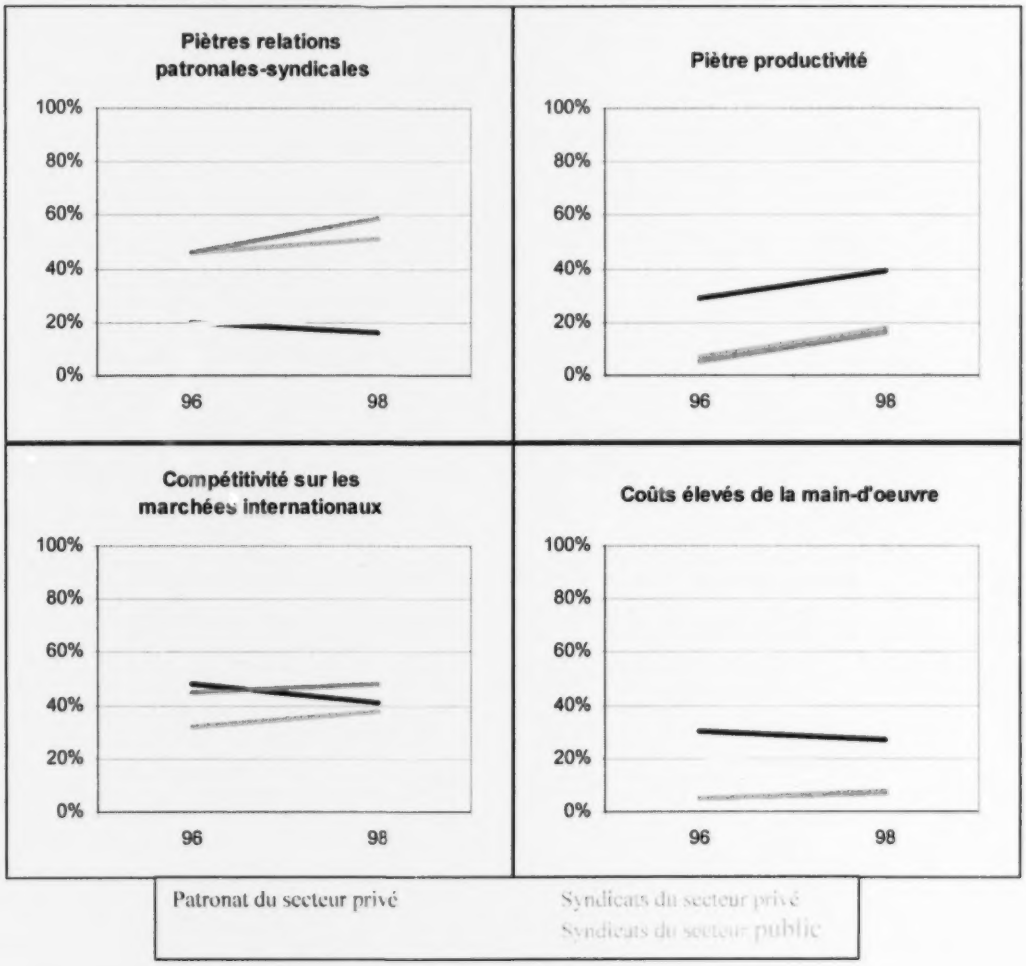
À l'examen du diagramme, nous constatons rapidement que les répondants de toutes les communautés considèrent que **le piètre rendement du Canada sur le plan de la productivité** est une préoccupation qui a pris de l'ampleur entre 1996 et 1998. Bien qu'il y ait la moitié moins de répondants syndicaux qui jugent que c'est un problème grave, les intervenants syndicaux interrogés croient tout comme leurs homolgues patronaux que c'est un problème plus grave.

Toutefois, les communautés patronales et syndicales diffèrent d'opinions quant aux **relations patronales-syndicales.** Même si les syndicats, tout particulièrement ceux du secteur privé, sont d'avis qu'il s'agit d'une question cruciale dont l'importance ne cesse de s'accroître, les répondants patronaux lui accordent une moins grande importance. L'opinion de ces derniers à cet égard a peu changé depuis 1996.

De même, selon les répondants patronaux, **la compétitivité sur les marchés internationaux** est un problème moins grave en 1998 qu'il y a deux ans; tandis que les syndicats lui accordent plus d'importance qu'en 1996.

La question **des coûts élevés de la main-d'oeuvre**, un thème qui concerne plus le patronat, semble avoir perdu de son importance chez les répondants patronaux. L'opinion de la communauté syndicale à cet égard a peu changé lors des deux dernières années.

Diagramme 4 : Évolution des perceptions, 1996-1998
Questions concernant les relations patronales-syndicales et la productivité
(% des répondants pour qui cette question est un défi d'une grande importance)



SOLUTIONS POTENTIELLES : VUE D'ENSEMBLE

Tout comme cela est le cas de leurs perceptions au sujet des problèmes qui se dressent devant l'économie canadienne, les répondants des quatre communautés ne s'entendent pas sur la priorité à accorder aux diverses solutions possibles à ces problèmes ou défis.

L'analyse globale permet malgré tout de tirer trois grandes conclusions.

Le patronat et les syndicats continuent de diverger d'opinions au sujet des plus importantes solutions

Réflétant leurs préoccupations au sujet des principaux problèmes, les répondants syndicaux soulignent qu'il est essentiel **d'améliorer la formation en milieu de travail, de renforcer le filet de protection sociale** et **d'améliorer les relations patronales-syndicales.** Ces solutions sont très peu prioritaires aux yeux du patronat. La majorité des répondants patronaux du secteur privé sont d'avis qu'il conviendrait d'accorder plus d'importance aux solutions suivantes, soit **un allégement du fardeau fiscal** et **une réduction des dépenses engagées par les gouvernements et de la réglementation..** Ces solutions sont très peu prioritaires pour le mouvement syndical.

Une réduction des dépenses engagées par les gouvernements est un solution qui perd de l'importance

Dans chacune des communautés, mais tout particulièrement au sein du patronat, la proportion de répondants qui demandent que soit accordée plus d'importance à **une réduction des dépenses gouvernementales** a beaucoup diminué par rapport à 1996. Toutefois, comme il a été mentionné plus tôt, cette solution demeure hautement prioritaire pour le patronat.

L'éducation et les dépenses au titre de la recherche et du développement sont des solutions où se rejoignent les quatre communautés

Améliorer le système d'éducation et **accroître les dépenses au titre de la recherche et du développement** figurent parmi les cinq plus importantes solutions prioritaires des répondants des quatre communautés, ce qui suggère un fort consensus dans ces domaines. Ces solutions reflètent directement les préoccupations des répondants au sujet de l'éducation et de la compétitivité, préoccupations dont nous avons traité plus tôt.

ANALYSE DÉTAILLÉE

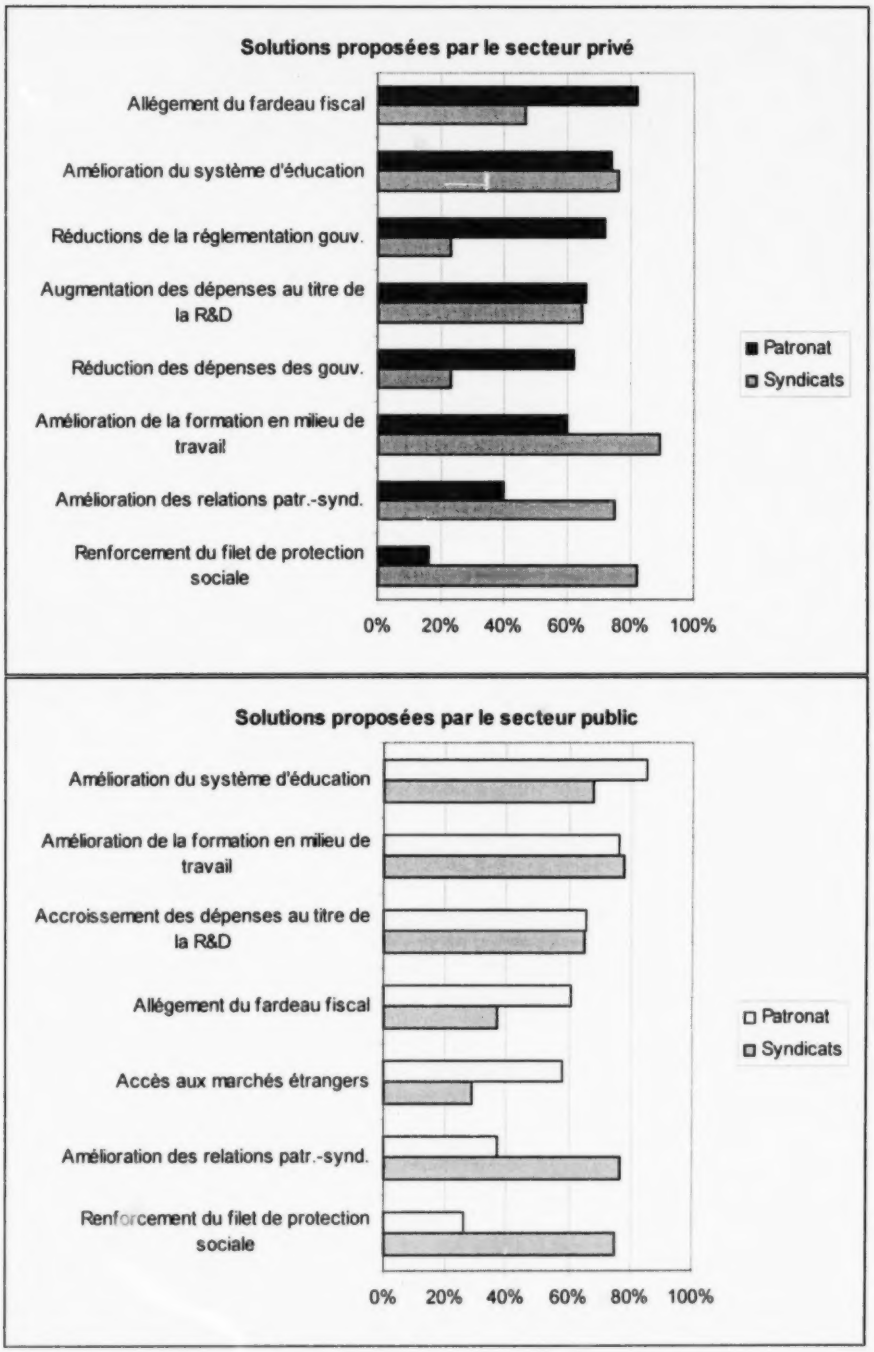
1. Les solutions prioritaires en 1998

Le diagramme 5(a) présente les principales solutions proposées par le patronat et les syndicats du secteur privé. La longueur des lignes représente la proportion de répondants de chaque communauté qui sont d'avis qu'il est nécessaire d'accorder plus d'importance à la solution proposée. Le diagramme 5(b) présente la même information mais du point de vue des répondants du secteur public.

Les diagrammes 5(a) et (b) cernent les importantes différences et similitudes dans les perceptions des répondants sur l'importance qui devrait être accordée à des solutions particulières.

Diagrammes 5(a) et (b) : Solutions prioritaires aux défis se posant devant l'économie en 1998

(% des répondants pour qui cette solution mérite de recevoir plus d'attention)



Différences : Solutions prioritaires

Les quatre communautés ont des divergences d'opinions marquées quant à l'importance relative qui devrait être accordée à de nombreuses mesures. Il est intéressant de constater que les répondants syndicaux des secteurs privé et public sont totalement en accord au sujet de trois solutions prioritaires, à savoir **améliorer la formation en milieu de travail, renforcer le filet de protection sociale** et **améliorer les relations patronales-syndicales.** Ces solutions traduisent les préoccupations des dirigeants syndicaux mentionnées plus tôt au sujet de la qualité de la formation en milieu de travail, des relations patronales-syndicales et de l'inéquité de la répartition des revenus.

Ces solutions sont différentes de celles que favorisent le patronat. Bien que les répondants patronaux des secteurs privé et public soulignent qu'il est nécessaire de **réduire le fardeau de la fiscalité**, les autres solutions de ces deux sous-groupes sont différentes. Reflétant leurs préoccupations dont il a été question plus tôt, le patronat du secteur privé met l'accent sur une **réduction de la réglementation et des dépenses gouvernementales**, tandis que leurs homologues du secteur public croient qu'une **amélioration de la formation en milieu de travail** et **de l'accès aux marchés étrangers** sont des solutions plus importantes.

Similitudes : Solutions prioritaires

Malgré ces différences, deux solutions figurent parmi les cinq plus importantes priorités des quatre communautés, ce qui suggère un fort consensus dans ces domaines. Ces solutions sont une **amélioration du système d'éducation** (une solution jamais classée plus bas que quatrième), et un **accroissement des dépenses au titre de la recherche et du développement**. La première de ces solutions reflète directement les perceptions des répondants au sujet de l'importance des questions liées à l'éducation dont nous avons traité plus tôt. Toutefois, la seconde solution est un peu plus surprenante compte tenu du peu d'importance accordée à l'investissement et à l'innovation par les répondants. Il se peut bien que l'importance accordée aux **dépenses au titre de la recherche et du développement** soit en fait liée aux préoccupations concernant la compétitivité internationale du Canada, qui pour la plupart des communautés est une question prioritaire.

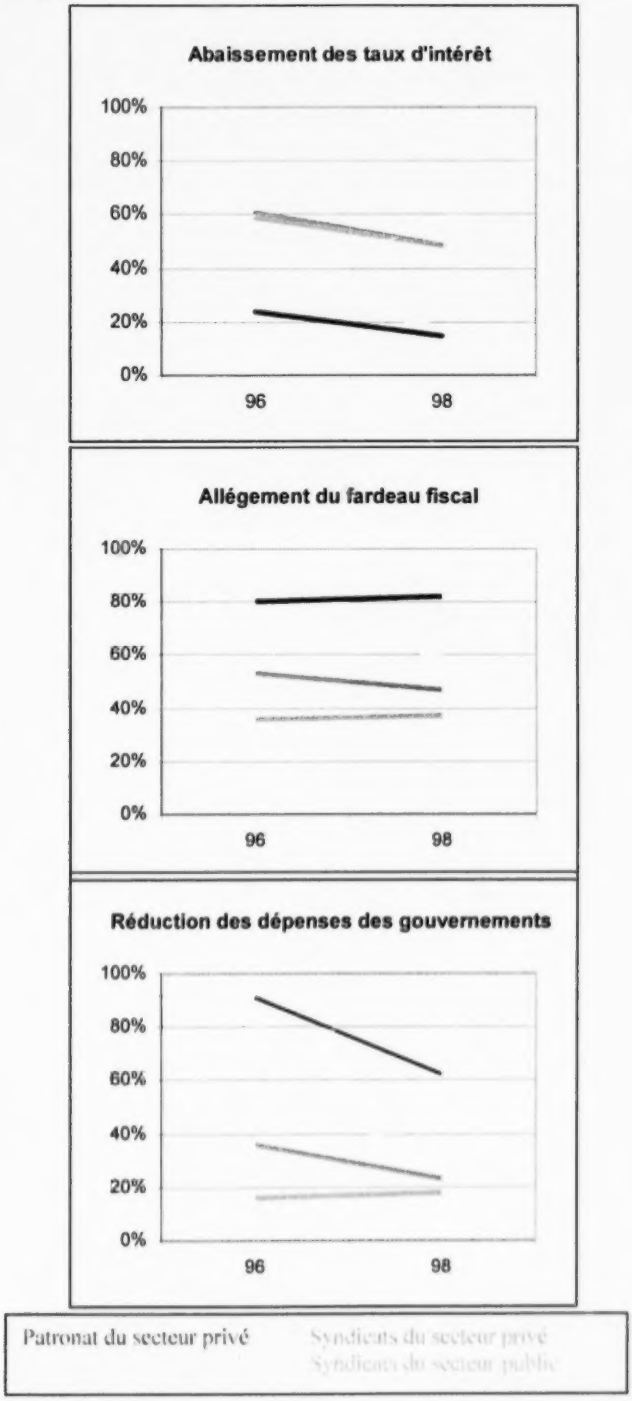
2. *Évolution des opinions au sujet des solutions prioritaires, 1996-1998, Mesures budgétaires et fiscales*

Le tableau 6 montre dans quelle mesure ont changé les perceptions des répondants de chaque communauté au sujet de certaines solutions entre 1996 et 1998.

La chute récente et constante des **taux d'intérêt** a fait en sorte que les répondants de chaque communauté croient moins qu'il soit nécessaire d'abaisser encore plus les taux d'intérêt. Malgré tout, la communauté syndicale continue d'attribuer encore plus d'importance à cette mesure en 1998 que les répondants patronaux. De même, les mesures d'austérité budgétaire adoptées par les gouvernements fédéral et provinciaux expliquent pourquoi la plupart des répondants accordent moins d'importance à une **réduction des dépenses par les gouvernements.** Il convient de mentionner une exception importante. Les dirigeants syndicaux du secteur public ne sont pas favorables à cette solution pour des raisons évidentes. En effet, leurs préoccupations à cet égard sont imputables au fait qu'ils craignent que d'autres réductions des dépenses contribueront à réduire encore plus les effectifs dans la fonction publique.

Diagramme 6 : Évolution des perceptions concernant les solutions prioritaires
Mesures budgétaires et fiscales

(% des répondants pour qui cette solution mérite de recevoir plus d'attention)



Les répondants patronaux et syndicaux diffèrent d'opinions au sujet d'un **allégement du fardeau fiscal.** Le patronat du secteur privé continue d'accorder une grande priorité à une réduction des taxes et impôts, et leurs homologues du secteur public y attribuent aussi plus d'importance. Toutefois, les dirigeants syndicaux du secteur privé sont d'avis qu'un allégement du fardeau fiscal est une solution qui devrait mériter moins d'attention. Leurs homologues du secteur public n'ont pas changé d'opinion à cet égard par rapport à 1996.

3. Évolution des opinions au sujet des solutions prioritaires, 1996-1998, Mesures visant le marché du travail

Le diagramme 7 illustre comment ont changé les perceptions des répondants à l'égard de certaines solutions entre 1996 et 1998.

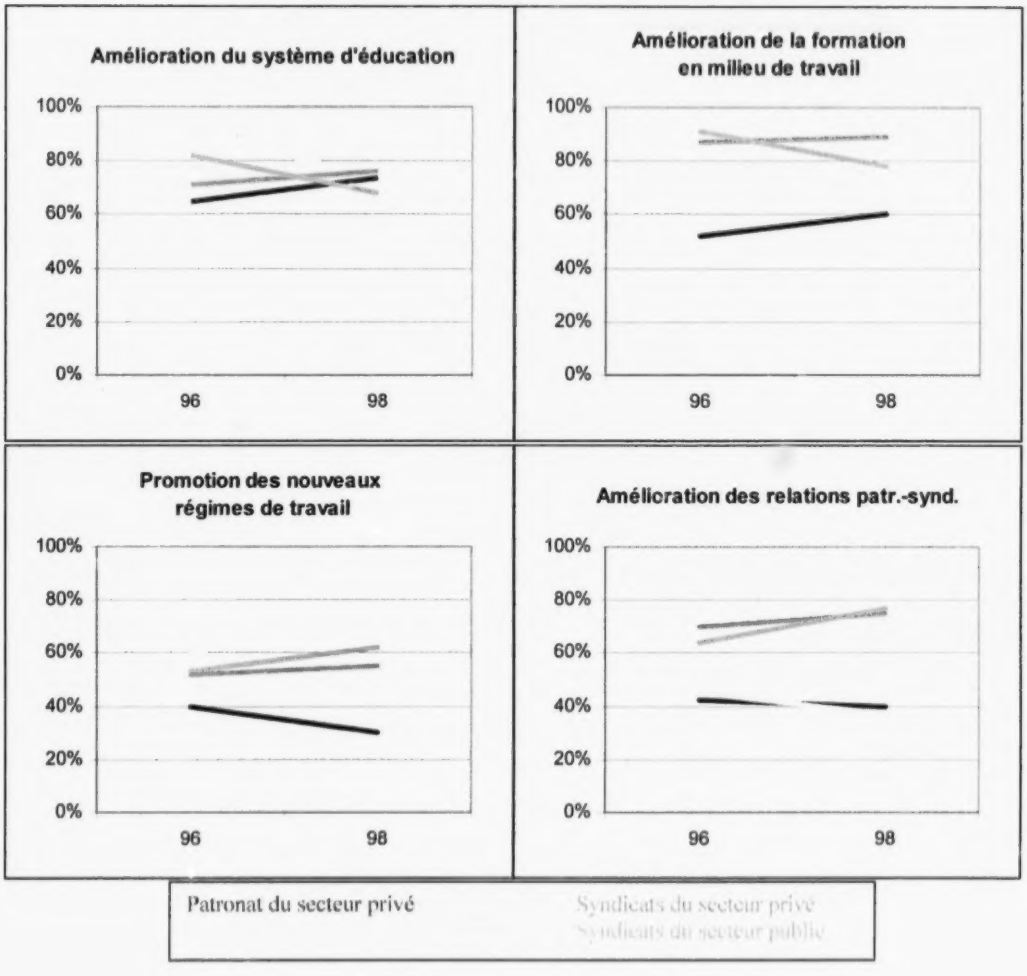
L'évolution des opinions des répondants au sujet des mesures visant le marché du travail est le reflet d'un certain nombre de facteurs. Dans certains domaines, leurs réponses traduisent les intérêts divergents du patronat et des syndicats; dans d'autres, elles traduisent les réalités différentes du secteur public t du secteur privé. Voici quelles sont les principales différences :

Les dirigeants de toutes les communautés, à l'exception des syndicats du secteur public, sont d'avis qu'une **amélioration du système d'éducation** est une solution qui mérite de recevoir plus d'attention. Ce sont surtout les répondants patronaux des secteurs public et privé qui sont de cet avis.

Le patronat et les syndicats du secteur privé ont tendance à accorder une plus grande importance à une **amélioration de la formation en milieu de travail**, tandis que leurs homologues du secteur public n'ont pas changé d'opinion quant à l'importance de cette solution depuis 1996.

Entre 1996 et 1998, moins de répondants patronaux des secteurs privé et public disent que la **promotion des nouveaux régimes de travail** devrait mériter plus d'attention. Par contre, les proportions de dirigeants syndicaux des secteurs public et privé qui souhaitent que plus d'importance soit accordée à ces mesures ont augmenté au cours de cette période.

Diagramme 7 : Évolution des perceptions concernant les solutions prioritaires, 1996-1998
Mesures concernant le marché du travail
(% des répondants pour qui cette solution mérite de recevoir plus d'attention)



LES RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES : VUE D'ENSEMBLE

Nous avons posé un certain nombre de questions aux dirigeants pour connaître leurs vues sur l'état des relations patronales-syndicales au Canada, et l'impact de ces relations sur divers aspects du rendement économique. La présente section examine les vues des répondants sur les relations patronales-syndicales sous les angles suivants :

- l'état actuel des relations patronales-syndicales;
- l'évolution des opinions des répondants, 1996-1998;
- l'impact des relations patronales-syndicales sur certains aspects du rendement économique;
- les facteurs qui ont une incidence sur les relations patronales-syndicales;
- les questions prioritaires aux yeux du patronat et des syndicats au cours des prochaines années; et
- l'évolution prévue des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années.

L'analyse de cette section fait ressortir quatre conclusions importantes.

Dans l'ensemble, les dirigeants syndicaux ont des opinions plus négatives des relations patronales-syndicales que leurs homologues patronaux

À l'égard de presque chaque aspect des relations patronales-syndicales, les répondants syndicaux ont une vision des choses plus négatives que le patronat. Cela est vrai de l'état actuel des relations patronales-syndicales, des changements survenus lors des deux dernières années, des répercussions des relations patronales-syndicales sur le rendement économique et de l'évolution prévue des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années. L'uniformité de ces perceptions révèle un malaise constant qui suggère qu'il est nécessaire d'améliorer les canaux de communication entre les deux communautés.

Les divergences entre les perceptions du patronat et des syndicats sont le plus marquées dans le secteur public, ce qui suggère qu'il est peut-être encore plus nécessaire d'améliorer les communications dans ce secteur.

Les répondants ont l'impression que les relations se sont améliorées sur la scène nationale et se sont détériorées ailleurs

Les répondants de toutes les communautés, à l'exception des syndicats du secteur public, affirment que les relations patronales-syndicales se sont améliorées sur la scène nationale depuis 1996. Les répondants syndicaux du secteur public sont d'avis qu'aucun changement n'est survenu. Toutefois, tant dans les secteurs industriels que dans les entreprises, les syndicats des deux secteurs ainsi que le patronat du secteur privé croient que les relations se sont détériorées depuis 1996. Seuls les dirigeants patronaux du secteur public affirment que les relations patronales-syndicales sont meilleures tant dans les secteurs industriels que dans les entreprises.

Les répondants sont d'avis que les répercussions nettes des relations patronales-syndicales sur le rendement du milieu de travail sont négatives

L'impact net global des relations patronales-syndicales actuelles sur la plupart des aspects du rendement du milieu de travail continue d'être perçu de façon plus négative que positive par les dirigeants des quatre communautés. Les perceptions des dirigeants syndicaux des secteurs public que privé et celles du patronat du secteur public sont généralement plus négatives que celles des répondants patronaux du secteur privé.

Il y a entente au sujet de questions prioritaires que le patronat et les syndicats devraient aborder conjointement au cours des années à venir

Les communautés s'entendent sur les thèmes dont ils devraient discuter dans un proche avenir. L'importance qu'elles accordent toutes aux **pratiques et à la formation en milieu de travail** reflète l'intérêt qu'elles vouent au bon fonctionnement de l'entreprise, un aspect qui est aussi ressorti des réponses à d'autres questions. De plus, bien que les représentants du patronat disent que la **productivité et la compétitivité** est leur troisième plus importante priorité, leurs homologues syndicaux sont plus préoccupés par la **réduction des effectifs et la sécurité d'emploi.** À bien des égards, il ne s'agit là que des deux côtés de la même question.

ANALYSE DÉTAILLÉE

1. L'état actuel des relations patronales-syndicales

Nous avons demandé aux répondants de nous faire part de leurs vues sur l'état actuel des relations patronales-syndicales sur la scène nationale, dans leur secteur industriel et dans leur entreprise. Les réponses possibles allaient de "très mauvais" à "très bon". Le diagramme 8 montre les changements survenus entre 1996 et 1998 dans la proportion de répondants de chaque communauté qui évaluent que l'état des relations patronales-syndicales est soi "mauvais" ou "très mauvais".

Le diagramme 8 fait clairement ressortir que les répondants patronaux des secteurs privé et public ont de façon uniforme une perception plus positive de l'état des relations que leurs homologues syndicaux. Cette perception plus positive est vraie sur la scène nationale, dans le secteur industriel et dans l'entreprise.

Il est aussi évident, quoique cela est plus flagrant du côté patronal, que les vues des répondants au sujet des relations patronales-syndicales sont plus positives dans les secteurs industriels et les entreprises. En conséquence, dans la plupart des communautés, c'est une proportion relativement petite de répondants qui perçoivent les relations patronales-syndicale comme étant mauvaises ou très mauvaises dans l'entreprise.

2. Évolution des perceptions des répondants, 1996-1998

Le diagramme 8 compare les perceptions des répondants en 1996 et 1998 au sujet des relations patronales-syndicales. Nous pouvons donc déterminer comment ces perceptions ont changé lors des deux dernières années. Le diagramme montre que les répondants de la plupart des communautés perçoivent une amélioration des relations patronales-syndicales sur la scène nationale depuis 1996. Seuls les répondants syndicaux du secteur public ne sont pas ce cet avis; ils affirment que rien n'a changé à cet égard sur la scène nationale.

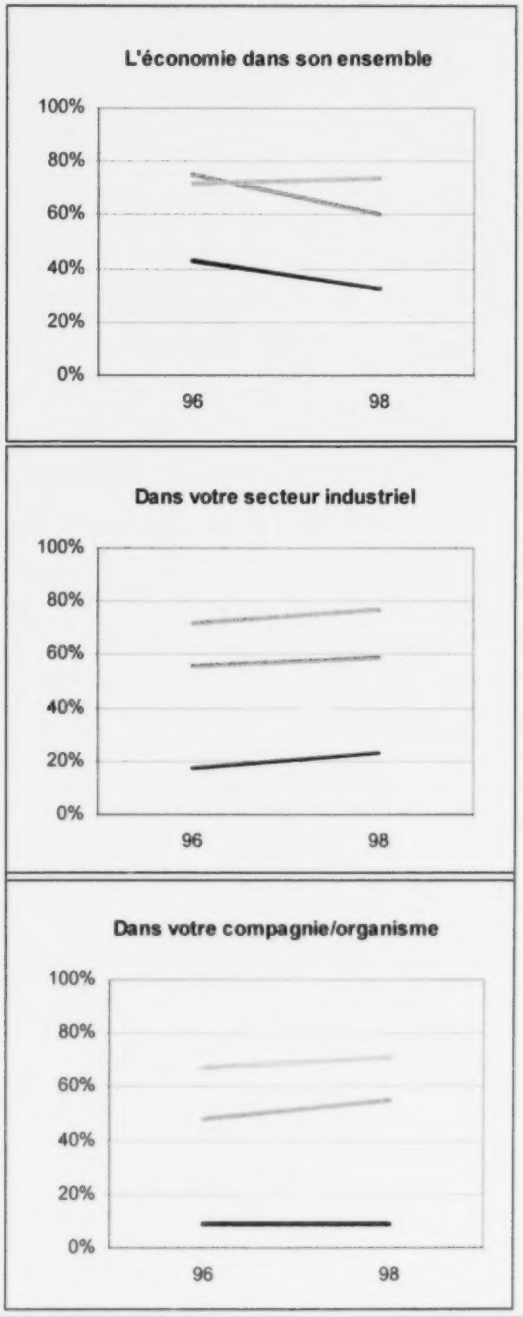
Toutefois, les perceptions des répondants au sujet de l'évolution des relations patronales-syndicales à d'autres niveaux contrastent grandement avec celles sur la scène nationale. Par exemple, tant dans le secteur industriel que dans l'entreprise, les répondants syndicaux des secteurs privé et public sont d'avis que les relations patronales-syndicales se sont détériorées depuis 1996. Les perceptions des dirigeants patronaux du secteur privé diffèrent bien peu de celles des dirigeants syndicaux. Seuls les répondants patronaux du secteur public perçoivent une amélioration des relations patronales-syndicales dans le secteur industriel et dans l'entreprise.

3. L'impact net des relations patronales-syndicales sur certains aspects du rendement économique

L'impact net des relations patronales-syndicales sur la plupart des aspects du rendement du milieu de travail continue d'être perçu de façon plus négative que positive par les dirigeants des quatre communautés. Les chefs de file syndicaux ont généralement des perceptions plus négatives que leurs homologues patronaux, et les répondants du secteur public (tant patronaux que syndicaux) perçoivent les choses plus négativement que leurs homologues du secteur privé.

Diagramme 8 : Évolution des perceptions concernant les relations patronales-syndicales, 1996-1998

(% des répondants pour qui l'état des relations patr.-synd. sont mauvaises ou très mauvaises)



Les diagrammes 9 (a) et (b) illustrent les changements entre 1996 et 1998 dans les perceptions des répondants au sujet des répercussions des relations patronales-syndicales sur divers aspects du milieu de travail.

Les diagrammes 9 (a) and (b) montrent que la communauté syndicale des secteurs privé et public ainsi que les répondants patronaux du secteur public ont tous une vision plutôt négative des répercussions nettes des relations patronales-syndicales sur presque tous les aspects du rendement du milieu de travail. À l'égard de tous les aspects du milieu de travail, le nombre de répondants syndicaux qui sont d'avis que les relations patronales-syndicales ont des répercussions négatives excèdent le nombre de ceux qui croient que cet impact est positif. Le patronat du secteur public considère que les relations patronales-syndicales n'ont eu un impact net positif que sur la formation.

Par contre, les vues des répondants patronaux du secteur privé au sujet de l'impact des relations patronales-syndicales sur le milieu de travail sont un peu plus positives. Pour ce groupe de répondants, les répercussions positives sont dans une large mesure plus importantes que les répercussions négatives dans les domaines comme **la qualité, la formation** et **le roulement du personnel.** Néanmoins, ce groupe juge que les répercussions négatives sont plus importantes dans certains autres domaines clés comme **les coûts et la productivité, la création d'emplois** et **la sécurité d'emploi.**

4. *Les facteurs ayant une incidence sur les relations patronales-syndicales*

Tout comme nous l'avions fait en 1996, nous avons demandé aux répondants quels facteurs ont le plus d'incidence sur les relations patronales-syndicales. Il s'agissait d'une question ouverte plutôt que d'une question avec des réponses prédéterminées. Les réponses ont été groupées dans diverses catégories par interprétation et discernement.

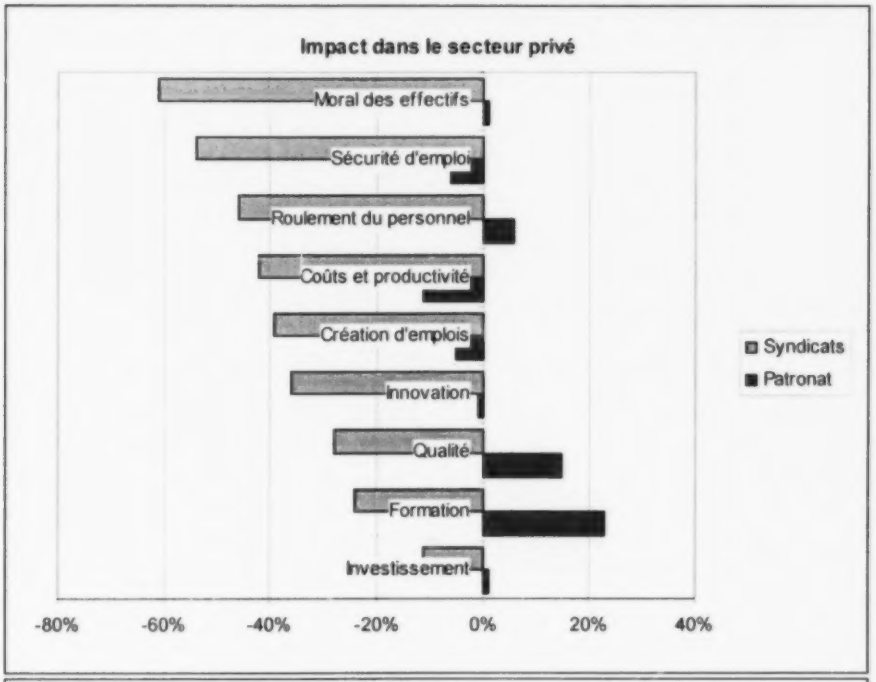
Ayant dû faire preuve de discernement pour grouper les réponses, l'analyse ne porte pas sur les proportions précises de répondants qui ont mentionné des facteurs particuliers, mais plutôt sur les facteurs importants qui ressortent des réponses offertes. Certaines catégories mentionnées en 1996 ne l'ont pas été en 1998, et vice versa.

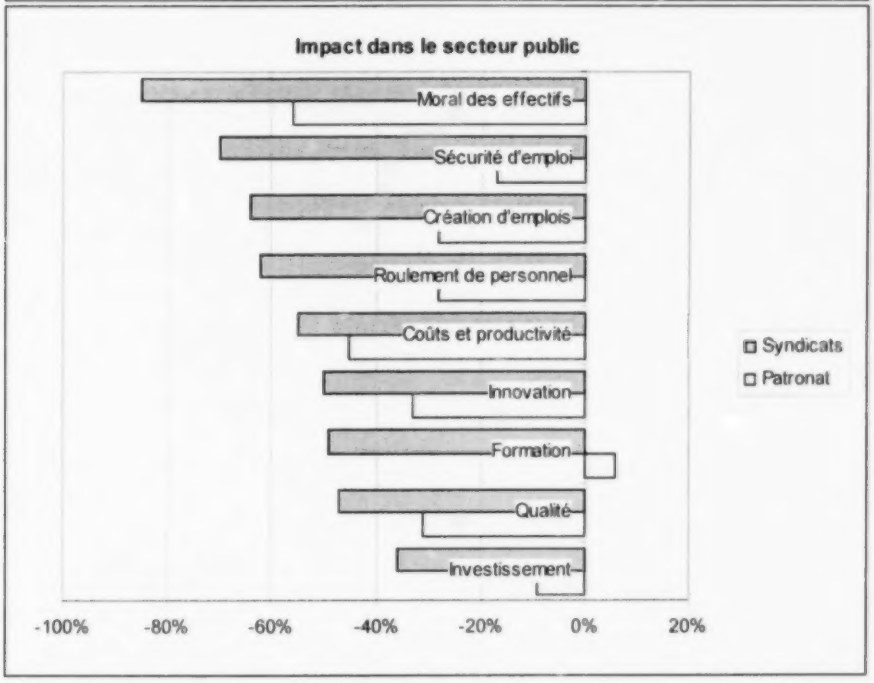
Le tableau ci-dessous présente les quatre facteurs ayant la plus grande incidence sur les relations patronales-syndicales selon chaque communauté en 1996 et 1998.

En 1998	**Communauté**			
	Patronat/Privé	**Syndicat/Privé**	**Patronat/Public**	**Syndicat/Public**
1	Souplesse du contrat de travail/règles syndicales (24%)	Pratiques en milieu de travail (23%)	Stratégie financière et réglementation du gouv. (22%)	Stratégie financière et réglementation du gouv. (25%)
2	Pratiques en milieu de travail (18%)	Réduction des effectifs ou sécurité d'empl. (19%)	Pratiques en milieu de travail (22%)	Pratiques en milieu de travail (18%)
3	Productivité ou compétitivité (11%)	Confiance et communication (13%)	Réduction des effectifs ou sécurité d'empl. (16%)	Réduction des effectifs ou sécurité d'empl. (15%)
4	Réduction des effectifs ou sécurité d'empl. (10%)	Souplesse du contrat de travail/règles syndicales (9%)	Salaires et avantages sociaux (12%)	Salaires et avantages sociaux (14%)

Diagrammes 9(a) et (b) : Impact net des relations patronales-syndicales sur le rendement du milieu de travail

(% des répondants pour qui l'impact est positif moins le % pour qui l'impact est négatif)





En 1998	Communauté			
	Patronat/Privé	**Syndicat/Privé**	**Patronat/Public**	**Syndicat/Public**
1	État de l'écono. (34%)	Confiance et communications (40%)	Stratégie financière et réglementation du gouv. (38%)	Réduction des effectifs ou sécurité d'empl. (24%)
2	Confiance et communications (19%)	Réduction des effectifs ou sécurité d'empl. (19%)	État de l'écono. (12%)	Confiance et communications (23%)
3	Réduction des effectifs ou sécurité d'empl. (14%)	Lois du travail (17%)	Confiance et communications (12%)	Lois du travail (23%)
4	Souplesse du contrat de travail/règles syndicales (11%)	Salaires et avantages sociaux (8%)	Souplesse du contrat de travail/règles syndicales (11%)	Stratégie financière et réglementation du gouv. (22%)

Nous constatons qu'il y a en 1998 une grande uniformité entre les communautés quant aux principaux facteurs qui ont une incidence sur les relations patronales-syndicales. Au sein du secteur privé, les répondants patronaux et syndicaux mentionnent les mêmes facteurs trois fois sur quatre. Les répondants du secteur public sont encore plus du même avis; les dirigeants patronaux et syndicaux de ce secteur ont cerné les quatre mêmes facteurs dans le même ordre de priorité.

Selon les répondants des quatre communautés, les relations patronales-syndicales en 1998 sont façonnées par les questions concernant le milieu de travail, comme les **pratiques en milieu de travail, la réductions des effectifs/la sécurité d'emploi, les questions liées à la souplesse du contrat de travail,** ou encore **les salaires et les avantages sociaux.** Les répondants du secteur public mentionnent aussi que **la stratégie financière et la réglementation des gouvernements** sont des facteurs qui ont une incidence sur les relations patronales-syndicales.

Cela contraste dans une certaine mesure avec les facteurs relevés en 1996. Cette année là, certains aspects généraux de l'environnement économique, comme **l'état de l'économie** ou **les lois du travail,** figuraient parmi les facteurs les plus importants. De plus, des questions plus générales comme **la confiance et les communications** étaient mentionnés plus souvent par les répondants de toutes les communautés.

Il y a de toute évidence des interrelations et des chevauchements entre un grand nombre des catégories de réponse. Pour cette raison, les pourcentages précis mentionnés sont moins révélateurs que l'image générale que les réponses dépeignent. Lorsque les réponses de 1996 sont comparées à celles de 1998, nous constatons que les questions concernant le milieu de travail ont une plus grande incidence sur les relations de travail en 1998 qu'en 1996. Et les grands aspects de l'environnement économique et législatif ont perdu de leur incidence.

5. *Les questions prioritaires du patronat et des syndicats au cours des prochaines années*

Il a été demandé aux répondants de cerner les questions prioritaires que leurs communautés devraient aborder au cours des prochaines années. Il s'agissait d'une question ouverte sans catégorie de réponse prédéterminée.

Le tableau ci-dessous cerne les trois plus importantes questions prioritaires selon chaque communauté en 1998 et en 1996.

En 1998	**Communauté**			
	Patronat/Privé	**Syndicat/Privé**	**Patronat/Public**	**Syndicat/Public**
1	La productivité et la compétitivité (30%)	Les pratiques en milieu de travail (36%)	Les pratiques en milieu de travail (35%)	Les pratiques en milieu de travail (28%)
2	Les pratiques en milieu de travail (17%)	La réduction des effectifs et la sécurité d'emploi (20%)	La productivité et la compétitivité (16%)	La réduction des effectifs et la sécurité d'emploi (28%)
3	La formation (17%)	La formation (15%)	La formation (16%)	La formation (13%)

En 1996	**Communauté**			
	Patronat/Privé	**Syndicat/Privé**	**Patronat/Public**	**Syndicat/Public**
1	La compétitivité (42%)	La création d'emplois et la sécurité d'emploi (36%)	Les relations patronales-syndicales (28%)	La création d'emplois et la sécurité d'emploi (39%)
2	Les relations patronales-syndicales (29%)	Les relations patronales-syndicales (29%)	La compétitivité (24%)	Les relations patronales-syndicales (28%)
3	La formation (11%)	La formation (15%)	La création d'emplois et la sécurité d'emploi (21%)	Les pratiques en milieu de travail (19%)

Il importe de souligner que les réponses fournies par toutes les communautés en 1998 sont concentrées dans des domaines particuliers, et que les domaines prioritaires du patronat et des syndicats sont très semblables. De toute évidence, les communautés s'entendent sur les thèmes dont elles devraient discuter dans un proche avenir. L'uniformité des réponses des quatre communautés au sujet des **pratiques en milieu de travail** et de **la formation** reflète l'importance qu'elles accordent au bon fonctionnement de l'entreprise, un thème qui est ressorti des réponses à d'autres questions. De plus, bien que les représentants du patronat des secteurs public et privé mentionnent que **la productivité et la compétitivité** est leur troisième plus importante priorité, leurs homologues des syndicats s'intéressent plus à la question de **la réduction des effectifs et de la sécurité d'emploi.** À bien des égards, il ne s'agit que des deux côtés de la même question.

Toute analyse comparative des réponses des deux enquêtes doit être faite avec prudence, car l'utilisation de questions ouvertes aura introduit un élément de subjectivité dans le groupement des réponses de différentes années. Toutefois, à l'analyse des deux tableaux ci-dessus, il est évident qu'un certain nombre de questions prioritaires de 1998 ont aussi été soulevées deux années plus tôt. Ce sont plus précisément **la compétitivité** et **la sécurité d'emploi et la création d'emplois.**

Cependant, il y a plusieurs différences importantes entre les priorités des deux années. **Les relations patronales-syndicales** elles-mêmes étaient une priorité de toutes les communautés en 1996, mais ne le sont pour aucune d'entre elles en 1998. De plus, **la formation** n'était pas en 1996 une grande priorité pour aucune des communautés du secteur public.

6. *L'évolution prévue des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années*

Il a été demandé aux répondants de se prononcer sur l'évolution possible des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années. Pour connaître l'opinion nette de cette communauté sur la direction que prendront les relations et l'ampleur du changement prévu, nous avons soustrait la proportion de répondants qui prévoient une détérioration de ceux qui s'attendent à une amélioration. Les diagrammes 10(a) et 10(b) ci-dessous présentent les opinions nettes des répondants des secteurs privé et public respectivement. Dans les tableaux, une ligne négative reflète une détérioration nette prévue; une ligne positive une amélioration nette prévue.

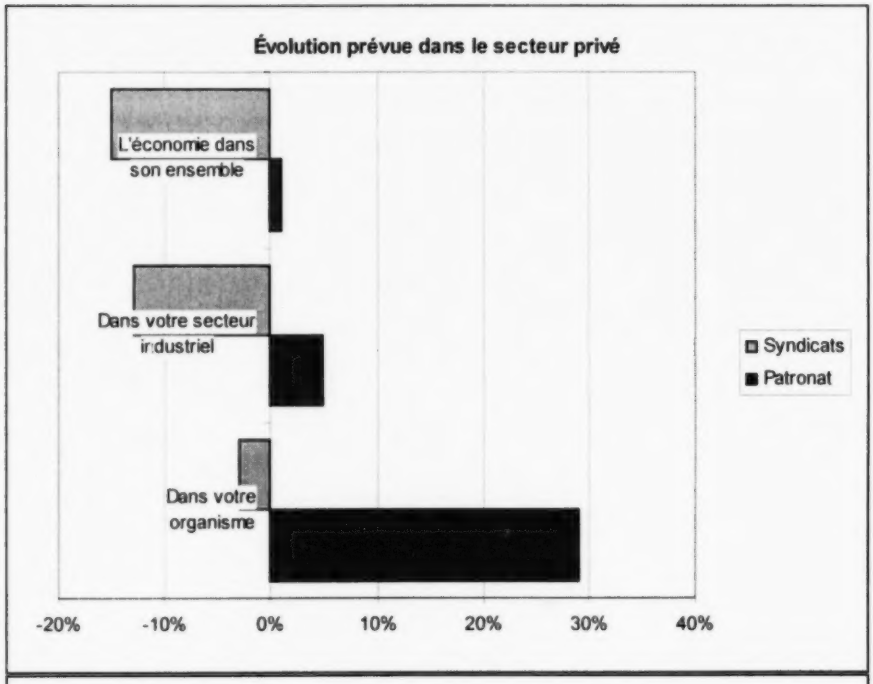
Nous constatons que l'optimisme des représentants patronaux des secteurs privé et public fait contraste au pessimisme de leurs homologues syndicaux à tous les niveaux (sur la scène nationale, dans le secteur industriel et dans l'entrprise). Aux trois niveaux, l'ensemble des répondants syndicaux prévoient une détérioration des relations au cours des deux prochaines années. Par contre, l'ensemble des représentants patronaux ont tendance à entrevoir une amélioration des relations aux trois niveaux.

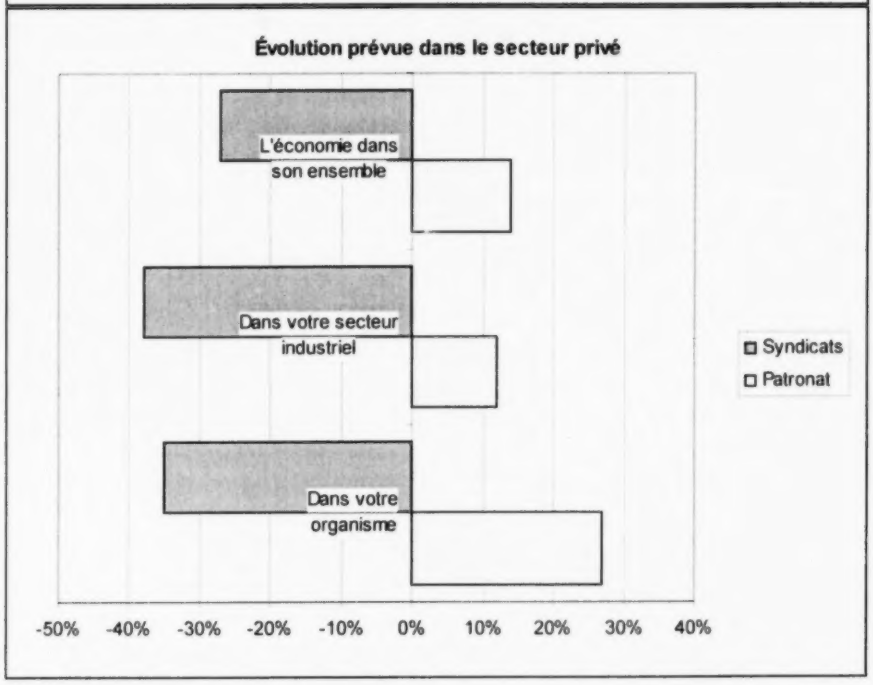
Ces différences entre le patronat et les syndicats sont le plus marquées dans le secteur public. En comparant la longueur des lignes entre les diagrammes 10(a) et 10(b), nous constatons que les gestionnaires du secteur public sont ceux qui ont les opinions nettes les plus positives parmi toutes les communautés, et les dirigeants syndicaux du secteur public sont ceux qui ont les opinions nettes les plus négatives. Par exemple, au niveau de l'entreprise, les opinions nettes positives des répondants patronaux du secteur public sont presque en équilibre avec les opinions nettes négatives des répondants syndicaux du secteur public.

Cette lecture différente de l'avenir soulève certaines questions au sujet de l'ampleur des communications entre les communautés patronales et syndicales, ou de leur interprétation des tendances qui se font sentir autour d'eux. Les syndicats manifestent une certaine insatisfaction que le patronat ne semble pas reconnaître totalement. L'une des deux parties sera surprise. De plus, puisque c'est au niveau de l'entreprise que les perceptions des communautés sont les plus divergentes, c'est donc à ce niveau que les surprises seront les plus grandes.

Diagrammes 10(a) et (b) : Évolution prévue des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années

(% des répondants qui prévoient une amélioration des relations patr.-synd. au cours des deux prochaines années moins le % de ceux qui prévoient une détérioration)





CONCLUSION

En 1998, les perceptions des dirigeants patronaux et syndicaux des secteurs public et privé au sujet des principaux défis et problèmes qui se dressent devant l'économie canadienne continuent d'être très divergentes dans bien des domaines, comme cela avait été le cas en 1996. Ainsi, la communauté patronale continue d'être préoccupée par le lourd fardeau de la fiscalité, et la communauté syndicale continue d'être préoccupée par le manque d'emplois.

Et pourtant, les résultats de l'enquête rapportent une évolution des priorités depuis 1996. Les grandes questions politiques et macroéconomiques, comme l'incertitude découlant du débat sur l'unité nationale, les déficits accumulés par les administrations publiques et les taux d'intérêt élevés, sont en général moins importantes en 1998 qu'en 1996. Cela est tout particulièrement vrai chez les répondants patronaux, quoique ces questions continuent d'être des préoccupations prioritaires de cette communauté. Par contre, les questions concernant le marché du travail, comme la pénurie de travailleurs qualifiés, l'éducation et la formation, ont pris plus d'importance en 1998.

En ce qui a trait aux solutions potentielles, les dirigeants répètent en 1998 un certain nombre de thèmes qui avaient été mentionnés en 1996. Les dirigeants syndicaux soulignent qu'il est nécessaire d'améliorer la formation ou les relations patronales-syndicales. Les représentants patronaux souhaitent une réduction du fardeau fiscal, des dépenses de l'État et de la réglementation. Bien qu'il y ait un certain chevauchement entre les communautés sur le plan des principales priorités, d'autres thèmes communs font émergence et obtiennent l'appui des dirigeants de toutes les communautés, à savoir une amélioration du système d'éducation et un accroissement des dépenses au titre de la recherche et du développement.

Les dirigeants syndicaux continuent d'avoir en 1998 des perceptions plus négatives que leurs homologues pratonaux au sujet des relations patronales-syndicales. Cela est vrai de leurs évaluations de l'état actuel des relations patronales-syndicales, de l'impact des relations patronales-syndicales sur les milieux de travail au pays et de leur vision de l'avenir. Les dirigeants syndicaux du secteur public sont tout particulièrement négatifs; les gestionnaires du secteur public sont de leur côté tout particulièrement positifs.

La permanence relative de ces divergences d'opinions, tout particulièrement dans le secteur public, est inquiétante. Soit que le patronat n'entend pas l'insatisfaction des syndicats, ou soit que les syndicats jugent inefficaces les efforts du patronat en vue d'améliorer leurs relations. Quel que soit le cas, il est essentiel que les deux parties poursuivent leurs efforts pour améliorer leurs communications.

Sur le plan des aspects positifs, les syndicats et le patronat semblent s'entendre sur les questions dont ils devraient discuter dans un proche avenir. Ce sont des questions d'ordre pratique qui concernent le milieu de travail, comme les pratiques en milieu de travail et la formation. Elles comprennent aussi l'intérêt des syndicats à l'égard des mesures de réduction des effectifs et de renforcement de la sécurité d'emploi et l'intérêt du patronat à l'égard de la productivité et de la compétitivité – comme nous l'avons dit plus tôt, il s'agit des deux côtés de la même question.

Ces divergences entre le patronat et les syndicats sont encore et toujours une réalité. Toutefois, elles ne devraient pas être perçues comme un obstacle aux efforts conjoints, mais bien comme une plate-forme sur laquelle les deux parties peuvent prendre appui pour approfondir leurs échanges.

ANNEXE : QUESTIONNAIRES DE L'ENQUÊTE

Centre canadien du marché du travail et de la productivité
55 rue Metcalfe, Suite 1500, Ottawa, Ontario K1P 6L5

Enquête auprès des dirigeants syndicaux et patronaux sur l'économie et l'évolution du marché du travail

A. Les défis auxquels fait face l'économie

1. À votre avis, quelle est l'importance des défis économiques suivants?

	☑ Aucune importance	☑ Moyenne importance	☑ Grande importance
La compétitivité sur les marchés internationaux	❑	❑	❑
Le manque d'emplois	❑	❑	❑
La pénurie de travailleurs qualifiés	❑	❑	❑
Les déficits/la dette des gouvernements	❑	❑	❑
La réglementation gouvernementale	❑	❑	❑
Le lourd fardeau de la fiscalité	❑	❑	❑
Les questions liées au commerce international	❑	❑	❑
Les taux d'intérêt élevés	❑	❑	❑
Les coûts élevés de la main-d'oeuvre	❑	❑	❑
La déficience de l'offre de capitaux aux petites entreprises	❑	❑	❑
Le manque d'innovation	❑	❑	❑
La faiblesse de l'investissement	❑	❑	❑
L'absence de consensus concernant les priorités économiques nationales	❑	❑	❑
L'inéquité de la répartition des revenus	❑	❑	❑
L'incertitude découlant du contentieux constitutionnel	❑	❑	❑
De piètres relations patronales-syndicales	❑	❑	❑
Une piètre productivité	❑	❑	❑
La dégradation de l'environnement	❑	❑	❑
La qualité de l'éducation	❑	❑	❑
La qualité de la formation en milieu de travail	❑	❑	❑

D'autres questions: _____

2. Quelle importance devrait être accordée aux solutions possibles suivantes?

	☑ Moins d'importance	☑ Suffisamment d'importance	☑ Plus d'importance
Améliorer le système d'éducation	❑	❑	❑
Améliorer la formation en milieu de travail	❑	❑	❑
Promouvoir des ententes de travail novatrices	❑	❑	❑
Améliorer les relations patronales-syndicales	❑	❑	❑
Accroître les dépenses au titre de la recherche et du développement	❑	❑	❑
Améliorer l'accès des petites entreprises aux capitaux	❑	❑	❑
Améliorer l'accès aux marchés étrangers	❑	❑	❑
Abaisser les taux d'intérêt	❑	❑	❑
Réduire les dépenses des gouvernements	❑	❑	❑
Réduire le fardeau fiscal	❑	❑	❑
Réduire la réglementation gouvernementale	❑	❑	❑
Renforcer le filet de protection sociale	❑	❑	❑

D'autres solutions: _____

B. Les pratiques en vigueur dans les milieux de travail que vous représentez

3. ***Quel est le degré d'utilisation des pratiques suivantes dans les milieux de travail que vous représentez?***

	☑ Inutilisé	☑ Utilisation limitée	☑ Vaste utilisation
Les équipes de travail autonomes	❑	❑	❑
Les initiatives mettant à contribution les employés	❑	❑	❑
Les pratiques liées à la qualité de la production (ISO 9000, GQT, etc)	❑	❑	❑
Les régimes d'actionnariat des salariés	❑	❑	❑
Les mesures incitatives (partage des bénéfices, etc)	❑	❑	❑
La rémunération fondée sur les connaissances	❑	❑	❑
Les heures de travail souples	❑	❑	❑
La semaine de travail comprimée	❑	❑	❑
Le télétravail	❑	❑	❑
La semaine de travail réduite	❑	❑	❑
Le partage du travail/des emplois	❑	❑	❑
Une réduction des heures supplémentaires	❑	❑	❑
L'offre d'activités de formation officielles et structurées	❑	❑	❑
L'utilisation de sous-traitants	❑	❑	❑
L'équité en matière d'emploi	❑	❑	❑

4. ***À votre avis, quel est l'impact des pratiques suivantes?*** **(Veuillez utiliser (+) pour décrire un impact positif et (-) pour un impact négatif, ou (0) pour aucun impact)**

	Impact sur les coûts et la productivité	Impact sur la création d'emplois/la sécurité d'emploi
Les équipes de travail autonomes	[ ]	[ ]
Les initiatives mettant à contribution les employés	[ ]	[ ]
Les pratiques liées à la qualité de la production (ISO 9000, GQT, etc)	[ ]	[ ]
Les régimes d'actionnariat des salariés	[ ]	[ ]
Les mesures incitatives (partage des bénéfices, etc)	[ ]	[ ]
La rémunération fondée sur les connaissances	[ ]	[ ]
Les heures de travail souples	[ ]	[ ]
La semaine de travail comprimée	[ ]	[ ]
Le télétravail	[ ]	[ ]
La semaine de travail réduite	[ ]	[ ]
Le partage du travail/des emplois	[ ]	[ ]
Une réduction des heures supplémentaires	[ ]	[ ]
L'offre d'activités de formation officielles et structurées	[ ]	[ ]
L'utilisation de sous-traitants	[ ]	[ ]
L'équité en matière d'emploi	[ ]	[ ]

C. Les nouveaux régimes de travail

5. ***Croyez-vous que les nouveaux régimes de travail (comme le partage des emplois) sont nécessaires?*** (Veuillez choisir ☑ la réponse qui convient)

	Totalement en désaccord		Aucune opinion		Totalement en accord
Pour répondre aux besoins des travailleurs?	❑	❑	❑	❑	❑
Pour répondre aux besoins des employeurs?	❑	❑	❑	❑	❑

6. ***Si vous croyez que les nouveaux régimes de travail sont nécessaires, comment devraient-ils être mis en oeuvre?*** (Veuillez choisir ☑ la réponse qui convient)

❑ par la voie de la négociation/sur une base volontaire	❑ imposées au moyen de la loi	❑ sur une base volontaire/au moyen d'une loi	❑ aucun nouveau régime de travail n'est nécessaire

D. Questions de nature démographique sur la main-d'oeuvre

7. ***Prévoyez-vous que les entreprises où vos membres travaillent remplaceront tous, certains ou aucun des travailleurs qui prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années?***

❑ Tous ❑ Certains ❑ Aucun ❑ Je ne sais pas

8. ***Quel est l'ampleur des efforts engagés par ces entreprises pour s'attaquer à la question du remplacement des travailleurs prenant leur retraite?***

❑ Très grands efforts ❑ Certains efforts ❑ Des efforts plutôt limités ❑ Aucun effort

9. ***Quelles mesures particulières ces entreprises prennent-elles pour s'attaquer à cette question?***

_____

_____

10. ***Si vous prévoyez que ces entreprises remplaceront des travailleurs prenant leur retraite au cours des cinq prochaines années, croyez-vous qu'elles éprouveront des difficultés?***

❑ De grandes difficultés ❑ Certaines difficultés ❑ Peu de difficultés

11. ***Si vous prévoyez des problèmes à cet égard, quels seront-ils?***

_____

_____

12. ***Lors des cinq dernières années, quelle importance les entreprises où vos membres travaillent ont-elles accordé à l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses?***

❑ Un grande importance ❑ Une certaine importance ❑ Peu d'importance

13a. ***Au cours des cinq prochaines années, quelle importance ces entreprises accorderont-elles à l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses?***

❑ Plus d'importance qu'il y a 5 ans ❑ La même importance qu'il y a 5 ans ❑ Moins d'importance qu'il y a 5 ans

13b. ***Est-ce que votre syndicat partage cette vision des choses?*** ❑ Oui ❑ Non

Si cela n'est pas le cas, pourquoi? _____

14. ***À votre avis, quels sont les trois principaux avantages associés à l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses?***

❑ Enthousiasme
❑ Disposé à apprendre
❑ Capacité d'acquérir de nouvelles habitudes de travail
❑ Une rémunération moins élevée
❑ De bonne compétences techniques et en informatique
❑ Adaptabilité aux horaires de travail
❑ Formation théorique et scolaire appropriée
❑ Autres _____

15. À votre avis, quels sont les <u>trois</u> principaux obstacles associés à l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses?

❑ Manque d'expérience de travail
❑ Faiblesse sur le plan des compétences techniques
❑ Éducation inadéquate
❑ Faiblesse sur le plan de la lecture et du calcul
❑ Piètre attitude face au travail
❑ Faiblesse des compétences générales (compétences en relations humaines, compétences en communication, etc.)
❑ Autres _____

E. Répercussions de changements récents apportés à la taille des effectifs

16. Quelle a été la variation moyenne de la taille des effectifs dans les entreprises où vos membres travaillent lors des cinq dernières années?

❑ Augmentation ____% (en %) ❑ Aucun changement ❑ Diminution ____% (en %)

17. Quelles ont été les répercussions (s'il y en a eu) de ces variations de la taille des effectifs sur les aspects suivants du milieu de travail?

	Très positives	Plutôt positives	Aucune répercussion	Plutôt négatives	Très négatives
Nombre de paliers hiérarchiques	❑	❑	❑	❑	❑
Heures supplémentaires	❑	❑	❑	❑	❑
Sous-traitance	❑	❑	❑	❑	❑
Travailleurs à temps partiel	❑	❑	❑	❑	❑
Télétravail	❑	❑	❑	❑	❑
Moral des effectifs	❑	❑	❑	❑	❑
Sécurité d'emploi	❑	❑	❑	❑	❑
Gamme de compétences des employés	❑	❑	❑	❑	❑
Niveau global des compétences des employés	❑	❑	❑	❑	❑
Dépenses au titre de la formation	❑	❑	❑	❑	❑
Taux de rémunération des travailleurs	❑	❑	❑	❑	❑
La rentabilité (rendement des investissements)	❑	❑	❑	❑	❑
Coût d'exploitation, coût unitaire	❑	❑	❑	❑	❑
Productivité de la main-d'oeuvre	❑	❑	❑	❑	❑
Adéquation entre les compétences des employés et leurs emplois	❑	❑	❑	❑	❑
Investissements dans les biens matériels	❑	❑	❑	❑	❑
Automatisation de la production	❑	❑	❑	❑	❑
Technologie de l'information	❑	❑	❑	❑	❑
Souplesse de l'organisation du travail	❑	❑	❑	❑	❑
Délégation de responsabilités décisionnelles	❑	❑	❑	❑	❑
Participation des employés à la prise de décisions	❑	❑	❑	❑	❑

18. ***Au cours des deux prochaines années, prévoyez-vous que la taille des effectifs dans ces entreprises va:***

❑ Augmenter? ❑ Demeurer la même? ❑ Diminuer?

F. Les relations syndicales-patronales

19. ***Veuillez classer de très mauvais à très bon l'état actuel des relations syndicales-patronales:*** (Veuillez choisir la réponse qui convient)

	Très mauvais		Acceptable		Très bon
L'économie dans son ensemble	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre secteur industriel	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre entreprise	❑	❑	❑	❑	❑

20. ***À votre avis, comment les relations syndicales-patronales ont-elles évolué au cours des deux dernières années?*** (Veuillez choisir la réponse qui convient)

	Dégradation		Aucun changement		Amélioration
L'économie dans son ensemble	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre secteur industriel	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre entreprise	❑	❑	❑	❑	❑

21. ***À votre avis, quel est l'impact global du présent climat des relations syndicales-patronales dans votre secteur industriel?*** (Veuillez choisir la réponse qui convient)

	Très négatif	Quelque peu négatif	Impact très limité ou nul	Impact positif	Impact très positif
Impact sur les coûts et la productivité	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur l'innovation	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur la qualité	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur l'investissement	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur la formation	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur la création d'emplois	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur la sécurité d'emploi	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur le roulement du personnel	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur le moral des employés	❑	❑	❑	❑	❑

Autres impacts _____

_____

22. ***Quels sont les principaux facteurs qui ont eu une incidence sur les relations patronales-syndicales dans votre secteur industriel récemment? Comment serait-il possible d'améliorer les relations de travail dans votre secteur industriel et sur la scène nationale?***

_____

_____

_____

G. Consultation patronale-syndicale

23. Au cours des deux prochaines années, comment entrevoyez-vous l'évolution des relations patronales-syndicales?

	Une grande amélioration	Une certaine amélioration	Aucun changement	Une certaine dégradation	Une dégradation importante
L'économie dans son ensemble	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre secteur industriel	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre entreprise	❑	❑	❑	❑	❑

24. À votre avis, quelles sont les questions prioritaires auxquelles le patronat et les syndicats devraient s'attaquer au cours des prochaines années?

_____

_____

25. Quel palier devrait s'attaquer à ces défis et problèmes? (Choisir la réponse qui convient)

❑ National ❑ Provincial ❑ Secteur industriel ❑ Entreprise☑

26. À votre avis, comment le rôle des syndicats devrait-il changer au cours des prochaines années?

_____

_____

_____

H. Renseignements sur le répondant

Votre titre dans le syndicat : _____

Dans quelle(s) province(s) sont situés les travailleurs que vous représentez? _____

_____

Dans quel(s) secteur(s) industriel(s) sont situés les travailleurs que vous représentez? _____

_____

Combien de travailleurs représentez-vous approximativement? _____

NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE COLLABORATION

Veuillez nous retourner le questionnaire dans l'enveloppe pré-adressée ci-jointe ou par télécopieur 613-234-2482.

Si vous souhaitez recevoir un résumé des résultats de l'enquête, veuillez joindre au questionnaire votre carte d'affaires ou communiquer avec le Centre canadien du marché du travail et de la productivité 613-234-0505 (Poste 222)

Centre canadien du marché du travail et de la productivité
55 rue Metcalfe, Suite 1500, Ottawa, Ontario K1P 6L5

Enquête auprès des dirigeants patronaux et syndicaux sur l'économie et l'évolution du marché du travail

A. Les défis auxquels fait face l'économie

1. À votre avis, quelle est l'importance des défis économiques suivants?

	☑ Aucune importance	☑ Moyenne importance	☑ Grande importance
La compétitivité sur les marchés internationaux	❑	❑	❑
Le manque d'emplois	❑	❑	❑
La pénurie de travailleurs qualifiés	❑	❑	❑
Les déficits/la dette des gouvernements	❑	❑	❑
La réglementation gouvernementale	❑	❑	❑
Le lourd fardeau de la fiscalité	❑	❑	❑
Les questions liées au commerce international	❑	❑	❑
Les taux d'intérêt élevés	❑	❑	❑
Les coûts élevés de la main-d'oeuvre	❑	❑	❑
La déficience de l'offre de capitaux aux petites entreprises	❑	❑	❑
Le manque d'innovation	❑	❑	❑
La faiblesse de l'investissement	❑	❑	❑
L'absence de consensus concernant les priorités économiques nationales	❑	❑	❑
L'inéquité de la répartition des revenus	❑	❑	❑
L'incertitude découlant du contentieux constitutionnel	❑	❑	❑
De piètres relations patronales-syndicales	❑	❑	❑
Une piètre productivité	❑	❑	❑
La dégradation de l'environnement	❑	❑	❑
La qualité de l'éducation	❑	❑	❑
La qualité de la formation en milieu de travail	❑	❑	❑

D'autres questions: _____

2. Quelle importance devrait être accordée aux solutions possibles suivantes?

	☑ Moins d'importance	☑ Suffisamment d'importance	☑ Plus d'importance
Améliorer le système d'éducation	❑	❑	❑
Améliorer la formation en milieu de travail	❑	❑	❑
Promouvoir des ententes de travail novatrices	❑	❑	❑
Améliorer les relations patronales-syndicales	❑	❑	❑
Accroître les dépenses au titre de la recherche et du développement	❑	❑	❑
Améliorer l'accès des petites entreprises aux capitaux	❑	❑	❑
Améliorer l'accès aux marchés étrangers	❑	❑	❑
Abaisser les taux d'intérêt	❑	❑	❑
Réduire les dépenses des gouvernements	❑	❑	❑
Réduire le fardeau fiscal	❑	❑	❑
Réduire la réglementation gouvernementale	❑	❑	❑
Renforcer le filet de protection sociale	❑	❑	❑

D'autres solutions: _____

B. Les pratiques en milieu de travail au sein de votre secteur industriel

3. Quel est le degré d'utilisation des pratiques suivantes dans votre secteur industriel?

	☑ Inutilisé	☑ Utilisation limitée	☑ Vaste utilisation
Les équipes de travail autonomes	❑	❑	❑
Les initiatives mettant à contribution les employés	❑	❑	❑
Les pratiques liées à la qualité de la production (ISO 9000, GQT, etc)	❑	❑	❑
Les régimes d'actionnariat des salariés	❑	❑	❑
Les mesures incitatives (partage des bénéfices, etc)	❑	❑	❑
La rémunération fondée sur les connaissances	❑	❑	❑
Les heures de travail souples	❑	❑	❑
La semaine de travail comprimée	❑	❑	❑
Le télétravail	❑	❑	❑
La semaine de travail réduite	❑	❑	❑
Le partage du travail/des emplois	❑	❑	❑
Une réduction des heures supplémentaires	❑	❑	❑
L'offre d'activités de formation officielles et structurées	❑	❑	❑
L'utilisation de sous-traitants	❑	❑	❑
L'équité en matière d'emploi	❑	❑	❑

4. À votre avis, quel est l'impact des pratiques suivantes? **(Veuillez utiliser (+) pour décrire un impact positif et (-) pour un impact négatif, ou (0) pour aucun impact)**

	Impact sur les coûts et la productivité	Impact sur la création d'emplois/la sécurité d'emploi
Les équipes de travail autonomes	[ ]	[ ]
Les initiatives mettant à contribution les employés	[ ]	[ ]
Les pratiques liées à la qualité de la production (ISO 9000, GQT, etc)	[ ]	[ ]
Les régimes d'actionnariat des salariés	[ ]	[ ]
Les mesures incitatives (partage des bénéfices, etc)	[ ]	[ ]
La rémunération fondée sur les connaissances	[ ]	[ ]
Les heures de travail souples	[ ]	[ ]
La semaine de travail comprimée	[ ]	[ ]
Le télétravail	[ ]	[ ]
La semaine de travail réduite	[ ]	[ ]
Le partage du travail/des emplois	[ ]	[ ]
Une réduction des heures supplémentaires	[ ]	[ ]
L'offre d'activités de formation officielles et structurées	[ ]	[ ]
L'utilisation de sous-traitants	[ ]	[ ]
L'équité en matière d'emploi	[ ]	[ ]

C. Les nouveaux régimes de travail

5. Croyez-vous que les nouveaux régimes de travail (comme le partage des emplois) sont nécessaires? (Veuillez choisir ☑ la réponse qui convient)

	Totalement en désaccord		Aucune opinion		Totalement en accord
Pour répondre aux besoins des travailleurs?	❑	❑	❑	❑	❑
Pour répondre aux besoins des employeurs?	❑	❑	❑	❑	❑

6. ***Si vous croyez que les nouveaux régimes de travail sont nécessaires, comment devraient-ils être mis en oeuvre?*** (Veuillez choisir ☑ la réponse qui convient)

❑ par la voie de la négociation/sur une base volontaire	❑ imposées au moyen de la loi moyen d'une loi	❑ sur une base volontaire/au n'est nécessaire	❑ aucun nouveau régime de travail

D. Questions de nature démographique sur la main-d'oeuvre

7. ***Au cours des cinq prochaines années, prévoyez-vous remplacer tous, certains ou aucun des travailleurs qui prendront leur retraite?***

❑ Tous ❑ Certains ❑ Aucun ❑ Je ne sais pas

8. ***Quel est l'ampleur des efforts engagés par votre entreprise pour s'attaquer à la question du remplacement des travailleurs prenant leur retraite?***

❑ Très grands efforts ❑ Certains efforts ❑ Des efforts plutôt limités ❑ Aucun effort

9. ***Quelles mesures particulières votre entreprises prend-t-elle pour s'attaquer à cette question?***

_____

_____

10. ***Si vous prévoyez remplacer des travailleurs prenant leur retraite au cours des cinq prochaines années, croyez-vous éprouver des difficultés?***

❑ De grandes difficultés ❑ Certaines difficultés ❑ Peu de difficultés

11. ***Si vous prévoyez des problèmes à cet égard, quels seront-ils?***

_____

_____

12. ***Lors des cinq dernières années, quelle importance votre entreprise a-t-elle accordé à l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses?***

❑ Un grande importance ❑ Une certaine importance ❑ Peu d'importance

13. ***Au cours des cinq prochaines années, quelle importance votre entreprise accordera-t-elle à l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses?***

❑ Plus d'importance qu'il y a 5 ans	❑ La même importance qu'il y a 5 ans	❑ Moins d'importance qu'il y a 5 ans

14. ***À votre avis, quels sont les trois principaux avantages associés à l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses?***

❑ Enthousiasme	❑ Une rémunération moins élevée
❑ Disposé à apprendre	❑ De bonne compétences techniques et en informatique
❑ Capacité d'acquérir de nouvelles habitudes de travail	❑ Adaptabilité aux horaires de travail
	❑ Formation théorique et scolaire appropriée

❑ Autres _____

15. À votre avis, quels sont les <u>trois</u> principaux obstacles associés à l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses?

- ❑ Manque d'expérience de travail
- ❑ Faiblesse sur le plan des compétences techniques
- ❑ Éducation inadéquate
- ❑ Faiblesse sur le plan de la lecture et du calcul
- ❑ Piètre attitude face au travail
- ❑ La formation scolaire est souvent trop grande par rapport au travail à effectuer
- ❑ Faiblesse des compétences générales (compétences en relations humaines, compétences en communication, etc.)
- ❑ Autres _____

E. Répercussions de changements récents apportés à la taille des effectifs

16. Quelle a été la variation moyenne de la taille de vos effectifs lors des cinq dernières années?

❑ Augmentation ____% (en %) ❑ Aucun changement ❑ Diminution ____% (en %)

17. Quelles ont été les répercussions (s'il y en a eu) de ces variations de la taille des effectifs sur les aspects suivants du milieu de travail?

	Très positives	Plutôt positives	Aucune répercussion	Plutôt négatives	Très négatives
Rentabilité (rendement des investissements)	❑	❑	❑	❑	❑
Coût d'exploitation, coût unitaire	❑	❑	❑	❑	❑
Productivité de la main-d'oeuvre	❑	❑	❑	❑	❑
Investissements dans les biens matériels	❑	❑	❑	❑	❑
Automatisation de la production	❑	❑	❑	❑	❑
Technologie de l'information	❑	❑	❑	❑	❑
Souplesse de l'organisation du travail	❑	❑	❑	❑	❑
Gamme de compétences des employés	❑	❑	❑	❑	❑
Adéquation entre les compétences des employés et leurs emplois	❑	❑	❑	❑	❑
Niveau global des compétences des employés	❑	❑	❑	❑	❑
Dépenses au titre de la formation	❑	❑	❑	❑	❑
Participation des employés à la prise de décisions	❑	❑	❑	❑	❑
Nombre de paliers hiérarchiques	❑	❑	❑	❑	❑
Temps supplémentaire	❑	❑	❑	❑	❑
Sous-traitance	❑	❑	❑	❑	❑
Employés à temps partiel	❑	❑	❑	❑	❑
Télétravail	❑	❑	❑	❑	❑
Moral des effectifs	❑	❑	❑	❑	❑
Sécurité d'emploi des travailleurs	❑	❑	❑	❑	❑
Taux de rémunération des travailleurs	❑	❑	❑	❑	❑

18. ***Au cours des deux prochaines années, prévoyez-vous que la taille des effectifs dans votre entreprise va:***

❑ Augmenter? ❑ Demeurer la même? ❑ Diminuer?

F. Les relations patronales-syndicales

19. ***Veuillez classer de très mauvais à très bon l'état actuel des relations patronales-syndicales:*** (Veuillez choisir la réponse qui convient)

	Très mauvais		Acceptable		Très bon
L'économie dans son ensemble	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre secteur industriel	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre compagnie	❑	❑	❑	❑	❑

20. ***À votre avis, comment les relations patronales-syndicales ont-elles évolué lors des deux dernières années?*** (Veuillez choisir la réponse qui convient)

	Dégradation		Aucun changement		Amélioration
L'économie dans son ensemble	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre secteur industriel	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre compagnie	❑	❑	❑	❑	❑

21. ***À votre avis, quel est l'impact global du présent climat des relations patronales-syndicales dans votre secteur industriel?*** (Veuillez choisir la réponse qui convient)

	Très négatif	Quelque peu négatif	Impact très limité ou nul	Impact positif	Impact très positif
Impact sur les coûts et la productivité	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur l'innovation	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur la qualité	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur l'investissement	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur la formation	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur la création d'emplois	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur la sécurité d'emploi	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur le roulement du personnel	❑	❑	❑	❑	❑
Impact sur le moral des employés	❑	❑	❑	❑	❑

Autres impacts _____

_____

22. ***Quels sont les principaux facteurs qui ont eu une incidence sur les relations patronales-syndicales dans votre secteur industriel récemment? Comment serait-il possible d'améliorer les relations de travail dans votre secteur industriel et sur la scène nationale?***

_____

_____

_____

G. Consultation patronale-syndicale

23. ***Comment entrevoyez-vous la coopération patronale-syndicale au cours des deux prochaines années?*** (Veuillez choisir la réponse qui convient)

	Une grande amélioration	Une certaine amélioration	Aucun changement	Une certaine dégradation	Une dégradation importante
L'économie dans son ensemble	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre secteur industriel	❑	❑	❑	❑	❑
Dans votre entreprise	❑	❑	❑	❑	❑

24. ***À votre avis, quelles sont les questions prioritaires auxquelles le patronat et les syndicats devraient s'attaquer au cours des prochaines années?***

_____

_____

25. ***Quel palier devrait s'attaquer à ces défis et problèmes?*** (Choisir la réponse qui convient)

❑ National ❑ Provincial ❑ Secteur industriel ❑ Entreprise

26. ***À votre avis, comment le rôle des syndicats devrait-il changer au cours des prochaines années?***

_____

_____

H. Renseignements sur le répondant

Votre titre dans la compagnie: _____

Dans quelle(s) province(s) votre compagnie est-elle présente? _____

_____

Dans quel secteur industriel votre compagnie mène-t-elle principalement ses activités? _____

_____

Combien en pourcentage de vos revenus découle des exportations? _____ %

Combien d'employés votre compagnie compte-elle approximativement? _____

Combien en pourcentage de vos employés sont syndiqués? _____ %

NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE COLLABORATION

Veuillez nous retourner le questionnaire dans l'enveloppe pré-adressée ci-jointe ou par télécopieur 613-234-2482.

Si vous souhaitez recevoir un résumé des résultats de l'enquête, veuillez joindre au questionnaire votre carte d'affaires ou communiquer avec le Centre canadien du marché du travail et de la productivité 613-234-0505 (Poste 222)